



# RAPPORT ANNUEL

Apaei de la Côte Fleurie  
7 rue de l'hôtel de Ville 14160 Dives-sur-Mer

[www.apaeicf.org](http://www.apaeicf.org)

# 2019



@pageApaei



@Apaei\_Dives



# SOMMAIRE

Le mot de la Présidente	P.3
L' Association	P.6
Le Siège Social	P.7
Le Pôle Enfance	P.12
Le Pôle Travail	P.26
Le Pôle Hébergement	P.41
Le Pôle Soins	P.63
Rapport financier	P.75
Rapport d'orientation	P.86

Chers parents, professionnels et amis,

Avant de spéculer sur le monde d'après et la sagesse qui devrait être la nôtre, je vais devoir vous parler d'un monde d'avant qui nous paraît bien lointain, mais qui date d'hier, l'année 2019.

Notre assemblée générale cette année se tient sur le second semestre de l'année pour les raisons que tout le monde connaît, et nous ramène à cette année 2019 que nous trouvons stressante, intense, avec les difficultés que je qualifierai de « traditionnelles », mais il se pourrait bien que dans l'attente d'un après inconnu nous prenions le temps de la regretter.

Toutefois comme l'après se construit maintenant **engageons-nous ensemble pour continuer l'action menée depuis des années**, avec la même ligne de conduite que nous essayons toujours d'appliquer, la tolérance mutuelle, car nous ne penserons jamais tous de la même façon, nous ne verrons toujours qu'une partie de la vérité sous des angles différents.

## LE MOT DE LA PRÉSIDENTE



Françoise MARCHAND,  
Présidente

C'est bien pour cela qu'il nous faut **agir ensemble, en complémentarité usagers, parents et professionnels**, quelle que soit l'intensité de la tempête, et ainsi notre mission sera menée au mieux de l'intérêt de chacun.

2019 a été l'année de la mise en place du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), avec l'ARS et le Conseil Départemental, nombre de dispositifs ont dû être élaborés, ou vont l'être dans les mois et années à venir.

Dans ce CPOM, le but recherché est de **mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées**, il est question de réduction des inégalités, d'organisation de parcours de vie et de santé en induisant le plus possible des réponses inclusives pouvant donner accès au droit commun (école - travail - formation et logement), tout en améliorant la qualité de l'accompagnement.

Pour tout cela nous avons eu besoin d'analyses fines et précises concernant nos enfants pour connaître leur profil et leurs besoins et également faire un état des lieux de nos pratiques dans la ligne de la stratégie définie dans notre Projet Associatif Global, le tout visant à une amélioration continue.

Chacun doit avoir un parcours de vie sans rupture selon ses possibilités bien sûr.

Alors tout est à améliorer, élaborer et anticiper :

- > Evolution du fonctionnement interne
- > Elaboration des projets individualisés
- > Mise en œuvre du dossier unique de l'utilisateur
- > Collaboration avec les acteurs du secteur
- > Gestion des ressources humaines
- > Mutualisation avec les Apeai de notre département et région sur les outils de communication

Tout cela en prenant en compte les spécificités de nos établissements et en pensant aux nouvelles constructions indispensables et nécessaires que sont la MAS et le SAJH.

Bien sûr la mise en œuvre pour atteindre ces objectifs est fort complexe.

Tous nous ferons corps ensemble, parents, professionnels, pour que nos objectifs deviennent réalité au fil des mois et des années.

C'est pourquoi, je puis vous dire qu'il a fallu et qu'il faudra à nos équipes faire un travail considérable de réflexion, de concentration, de persuasion, faire comprendre avec habileté la remise en question de nos pratiques et ainsi dépoussiérer les habitudes prises, faire également prendre conscience que nous vivons une période de grand changement, que rien ne sera plus comme avant, qu'il nous faut communiquer par des moyens performants.

**Cette mise en œuvre est complexe et demande formation, mutualisation, créativité** avec toujours à

l'esprit la volonté de se renouveler.

Cela doit nous amener à accepter l'idée d'avoir toujours à construire, reconstruire, au propre comme au figuré, et de prendre des risques calculés pour expérimenter de nouvelles solutions en phase avec les besoins d'aujourd'hui, rechercher des alternatives à nos accompagnements en matière de santé, de soins, de travail, d'éducation, et ce **dans une logique de parcours pour chacun de nos enfants**, avec bien sûr leur assentiment et une évaluation fine de leur capacité d'autonomie.

A ce propos je voulais vous dire ma grande satisfaction d'avoir pu constater combien chacun avait à cœur de faire au mieux la mission qui lui était confiée, avec un sens aigu de la responsabilité. J'ai constaté également que chacun avait à cœur aussi et de plus en plus de montrer la meilleure image qui soit de notre association et de s'y référer.

Alors je voudrais vous remercier tous chaleureusement pour **votre engagement dans votre établissement en corrélation avec l'association**, vous l'avez fait pour nos enfants et cela nous touche au plus profond de nous-mêmes, car les enfants et les adultes qui vous sont confiés par des parents toujours sur le qui-vive, vous aurez à les accompagner souvent pour de nombreuses années avec et après nous.

C'est pourquoi je suis, nous sommes attachés à ce que se pérennise notre association si particulière, avec l'aide de tous, dans la sérénité, l'équité, l'enthousiasme, pour que l'avenir et l'après-nous soient supportables dans notre présent.

Nous souhaitons vivement que malgré les circonstances, les incertitudes, les angoisses liées à la crise sanitaire, 2020 ne sera pas une année blanche, mais verra tout de même sur certains objectifs les effets concrets du travail fourni.

Alors le bureau et moi-même souhaitons remercier M. Monfort pour l'important travail réalisé cette année avec efficacité, humanité et compétence, ainsi que tous les cadres dirigeants, les cadres techniques et toutes les équipes sur le terrain, **nous avons besoin pour exister de la présence et de la compétence de tous.**

Nous restons résolument optimistes, mais si des épreuves devaient survenir, qu'il nous soit permis de les affronter et de les dépasser ensemble, en solidarité les uns avec les autres, sans distinction de grade.

Merci à vous.

Françoise MARCHAND

## ASSOCIATION

7, RUE DE L'HÔTEL DE VILLE

14160 DIVES S/ MER

TÉL. 02.31.91.21.54.

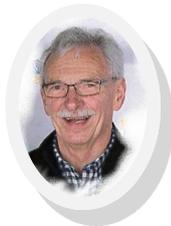
FAX : 02.31.28.08.70.

### Membres du Bureau :

Françoise MARCHAND  
Présidente



Jean ANDRE  
Président Adjoint



François HORENT  
Vice Président



Liliane FRANCOIS  
Trésorière



Fabienne BUNOST  
Secrétaire Adjointe



Frédérique FORET  
Secrétaire

Michel VILLETTE  
Trésorier Adjoint

### Membres du Conseil d'Administration :

M. ANDRE	Mme BUNOST
Mme CHIRET	M. CHOQUET
Mme CORVAL	Mme DEFRETIN
Mme FORET	Mme FRANCOIS
Mme PROSPERO	M. HORENT
Mme LEFRANC	M. LEGRIP
Mme MARCHAND	Mme PERIERS
M. PERIERS	Mme PLANTEGENEST
Mme RASSELET	Mme SAMSON
Mme SANCIER	M. SEVESTRE
M. VILLETTE	

### Commission d'Animation familiale :

M. ANDRE	Mme BUNOST
Mme PLANTEGENEST	Mme DEFRETIN
Mme FORET	M. HORENT
Mme MARCHAND	Mme SANCIER

### Commission d'Orientation et de Parcours :

M. ANDRE	M. CHOQUET
Mme FRANCOIS	M. HORENT
Mme MARCHAND	Mme PLANTEGENEST
Mme SAMSON	Mme SANCIER
M. SEVESTRE	M. VILLETTE

### Représentants du Conseil d'Administration aux Conseils Vie Sociale :

IME/SESSAD/CAFS ..... Mme FORET- Mme BUNOST  
 ESAT Dozulé ..... Mme FRANCOIS- M. ANDRE  
 ESAT Dives sur Mer..... M. HORENT- M. VILLETTE  
 M.A.S / F.A.M ..... M. LEGRIP - Mme PLANTEGENEST  
 Mme SANCIER  
 ESAT Troarn ..... Mme PERIERS - M. VILLETTE  
 Foyer Jean Vasnier/FOA ..... Mme FRANCOIS- M. HORENT  
 S.A.J.H ..... M. ANDRE- Mme PROSPERO  
 Résidences et appartements .. M. ANDRE – M. LEGRIP

### Commission du Personnel :

M. ANDRE	Mme BUNOST
Mme FRANCOIS	M. HORENT
Mme MARCHAND	M. MONFORT
Mme FORET	M. VILLETTE

### Administrateurs délégués au patrimoine :

M. HORENT	M. LEGRIP
M. ANDRE	M. VILLETTE

# Le Siège Social

7 rue de l'Hôtel de Ville—14160 Dives sur Mer - Tél. 02 31 91 21 54  
siege-accueil@apaei-cote-fleurie.com

## LE MOT DE LA DIRECTION



Hugues MONFORT,  
Directeur Général

Le siège de l'APAEI de la Côte Fleurie a poursuivi tout au long de l'année 2019 son activité d'appui et de soutien aux établissements dans la mise en œuvre des orientations associatives et de l'évolution des politiques publiques.

La volonté légitime et nécessaire de repenser qualitativement nos fonctionnements nécessite des moyens que nous avons du mal à mobiliser tant les marges de manœuvres se sont restreintes. Toutefois, nous appréhendons chaque saison budgétaire avec la même volonté **d'optimiser le fonctionnement et les ressources financières** des structures à gérer tout en construisant une démarche maîtrisée de pilotage des activités dans une perspective d'amélioration continue du service rendu aux personnes accompagnées.

L'année 2019 a été une année de **travail et d'élaboration du CPOM**. Au-delà des nouvelles modalités de fonctionnement, il s'agit de se penser différemment, d'anticiper davantage et d'être dans une dynamique d'évolution et de co-construction de nouvelles modalités d'accompagnement. Pour cela, il nous faut être plus précis, plus collaboratif.

**La logique inclusive se fait de plus en plus présente** et prégnante et impacte de plus en plus nos façons de penser les accompagnements, nos logiques organisationnelles.

Pour pouvoir faire face à l'ensemble de ces chantiers, **nous devons nous organiser avec un plan stratégique** qui reprend et décline l'ensemble des chantiers, objectifs que nous devons mettre en œuvre.

Nous avons travaillé dans un premier temps avec l'ensemble des cadres de l'association. Il ressort de ce travail une stratégie associative à plusieurs niveaux qui doit mener à une amélioration et une professionnalisation de l'organisation :

⇒ **Construire et finaliser un système d'information complet et professionnel sur toutes les fonctions**

- Schéma directeur informatique
- Elaboration de la cartographie fonctionnelle
- Piloter les plans d'actions et la gestion des risques

⇒ **Faire des projets personnalisés le cœur des dynamiques d'évolution des services et établissements**

- Mise en œuvre d'une traçabilité des projets et l'évaluation des actions menées
- Mise en lien de la réalisation des projets et des ressources (SERAFIN PH)
- Garantir une évaluation précise et commune des compétences et profils des usagers
- Développer le travail collaboratif entre professionnels, avec les familles, les partenaires

⇒ **Faire que la démarche d'amélioration continue soit partagée et fasse partie intégrante du fonctionnement de tous les acteurs par l'utilisation d'outils en lien avec les RBPP**

⇒ **Améliorer la gestion des ressources humaines :**

- Mise en œuvre d'une GPEC qui passe par l'optimisation et la mise en lien des outils RH
- Développer la fonction managériale dans la chaîne d'encadrement
- Développer l'autonomie, la responsabilité de tous les acteurs « empowerment » pour tous (salariés comme usagers)
- Former les salariés aux nouveaux publics
- Accompagner les salariés dans le « virage numérique »
- Mieux construire et accompagner les parcours tout au long de la carrière

Ce travail va passer par la réalisation d'un plan d'action précis qui passera par une mise en œuvre organisée et structurée dans le temps qui mêlera mise en œuvre de solutions informatiques, formation des salariés, structuration des processus d'accompagnement.

Tous ces changements vont nécessiter un fort accompagnement des salariés qui passera par la mise en œuvre d'une vraie politique managériale, parent pauvre des organisations de notre secteur.

## 1. L'activité

L'activité générale est assurée par 10 salariés pour 8,70 équivalents temps plein répartis sur trois services principaux : administration/secrétariat ; finance comptabilité ; ressources humaines. L'équipe du siège répond pleinement aux conclusions de l'IGAS relatives aux sièges des associations qui assurent la gestion d'établissements médico-sociaux puisqu'elle travaille à promouvoir les évolutions tant organisationnelles que réglementaires, la qualité du service et la qualité de gestion des douze établissements et services de l'APAEI de la Côte Fleurie.

### Les actions menées par la direction générale en 2019

Au-delà des fonctions support énoncées ci-dessus, l'activité de la direction générale se compose en 2019 de 356 temps officiels de réunions et/ou rencontres se décomposant comme suit :

#### ***Vie associative : 41 réunions***

- 14 bureaux
- 4 conseils d'administration
- 1 assemblée générale
- 2 commissions orientations et parcours
- 1 vœux de l'année associatif et autres représentations associatives
- UDAPEI : 3 réunions
- UNAPEI Normandie : 2 réunions
- 4 rencontre SG/DG UNAPEI Calvados
- Jumelage Allemagne : 10 réunions

#### ***Management de l'encadrement associatif :***

##### ***+ de 114 temps de travail***

- + de 100 entretiens individuels avec les directions de pôle et cadres
- 10 CODIR : comité de direction réunissant les directeurs de pôle et la direction générale
- 4 CODIR élargi : réunissant l'ensemble des cadres hiérarchiques de l'association

#### ***Vie des établissements***

##### ***63 temps de travail***

- Remplacement de la direction du pôle enfance jusqu'en mai 2019 (27 réunions interne, 1 réunion DP, 3 réunions avec l'Education Nationale)
- Inauguration/fêtes institutionnelles : 4
- CPOM : 18 réunions
- Réunion MAS : 11 réunions

#### ***Fonction organisation/logistique : 47 temps de travail***

- Banque : 5 rencontres
- Suivi du contrat de photocopieur sur l'ensemble de l'association : 1 rencontre
- Assurance : 2 rencontres
- Restauration : 2 réunions pour assurer le suivi du contrat
- Construction du système d'information : 31 réunions
- Budgets : 6 réunions internes

#### ***Instances représentatives du personnel : 11 réunions***

- Comité d'entreprise : 7 réunions
- CSSCT : 4 réunions

#### ***Représentation de l'association : 14 réunions (ARS, NEXEM, MDPH, UNAPEI, Mairie, élus locaux, partenaires associatifs...)***

### **Fonction RH : 128 temps de travail**

- Négociations NAO et CSE : 3 réunions
- 30 rencontres salariés : demandes de RV et entretiens professionnels
- Accueil des nouveaux salariés : 14 accueils
- Recrutement : 6 entretiens
- Mutuelles : 2 rencontres
- Formation : 3 réunions
- GPEC : 5 réunions
- Conseil juridique : 3 rencontres

## **2. Les objectifs 2019**

En 2019, un certain nombre de chantiers avaient été identifiés et ont été menés :

### **Chantier n°1 : la place des familles et des aidants**

Tout au long de l'année, la place des familles a été réfléchi et réinterrogée en comités de direction pour que des actions transversales mais aussi des actions dans les établissements se mettent en œuvre. Il ressort en 2019 une intensification du travail avec les familles :

- Sur l'IME avec des temps d'accueil et d'échanges qui ont connus des vifs succès (rentrée, fêtes de fin d'année...)
- Une participation toujours plus importante des familles dans la construction des projets personnalisés sur l'ensemble des services
- Le choix d'un logiciel d'accompagnement associatif (AIRMES) dans lequel les familles auront accès aux différents modules : PPA, carnet de bord, évaluation...
- La planification de formations dans lesquelles se retrouveront professionnels et parents

### **Chantier n°2 : instauration de la documentation et outils**

En 2019, tous les travaux ont été menés pour élaborer l'ensemble des réflexions, pistes d'amélioration à mettre en œuvre, et l'année 2019 a permis de finaliser en concertation avec l'association, l'ARS et le Conseil Départemental du Calvados, des documents qui permettent de répondre favorablement à l'ensemble des enjeux :

- Le Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
- L'intégration de nouveaux modes de gestion et de fonctionnement (la nomenclature SERAPHIN-PH, la logique de parcours)
- Via trajectoire, nouveau logiciel de gestion de la demande départementale

### **Chantier n°3 : accompagner les ressources humaines des établissements pour accompagner les changements de paradigmes**

- Le travail de préparation de la GPEC a été mis en œuvre avec le service des ressources humaines ainsi qu'avec les cadres de l'association
- Des formations au management devant définir une charte managériale interne permettra de mieux accompagner les professionnels
- Les temps de réunion ont été repensés dans les services dans leur contenu

#### **Chantier n°4 : l'inclusion**

Etablir et définir pour chaque activité ou chaque pôle ce qu'inclusion veut dire par une définition du champ des possibles tout autant que soient définies les limites de cette inclusion.

Ces éléments ont été intégrés dans les documents CPOM qui serviront de guide pendant les 5 prochaines années.

#### **Chantier n°5 : des enjeux logistiques et matériels**

- ***La reconstruction du SAJH***

Les plans et le nouveau projet de service ont été travaillés et permettront demain de mieux accueillir au sein de ce foyer de vie. Les éléments de validation finale restent à présenter au Conseil Départemental du Calvados en 2020 pour le contractualiser mais un accord collectif s'est dégagé.

- ***La reconstruction de la MAS***

Le travail sur les plans et les scénarii de reconstruction ont été élaborés. Le choix s'est porté sur la conservation de la dernière aile construite et la reconstruction du reste. Il reste à boucler le financement d'une opération très onéreuse.

- ***Le schéma directeur informatique***

Il a été arrêté après plusieurs réunions de travail au sein de services. La digitalisation de l'activité se fera à travers les outils suivants :

→ **Le logiciel AIRMES** : il permet de répondre à tous les besoins d'accompagnement et à l'ensemble de la cartographie. Il est interopérable avec les systèmes d'information du secteur (MDPH : GEVA compatible—Financeurs : Serafin PH compatible — Sanitaire : collaboration engagée sur une compatibilité avec le secteur sanitaire)

→ **Viatrajectoire** : gestion des listes d'attente et des admissions

→ **Le logiciel EIG** : gestion administrative et financière et gestion des RH

→ **Le Logiciel Octime** : gestion des temps et des activités

→ **AGEVAL** : gestion de la qualité et gestion des risques

# Le Pôle Enfance

Impasse de l'Isle - 14130 Pont-l'Evêque - Tél. 02 31 64 86 75  
ime-secretariat@apaei-cote-fleurie.com

## LE MOT DE LA DIRECTION



Mostapha MAAZOUZI,  
Directeur du Pôle Enfance

L'année 2019 a été marquée par plusieurs changements au niveau du pôle enfance.

Tout d'abord l'engagement de l'association dans la contractualisation d'un CPOM qui a conduit le Pôle Enfance à interroger son mode de fonctionnement, par la réalisation d'un diagnostic, afin de repérer ses forces et ses faiblesses.

En effet, les évolutions, tant sociétales que législatives, conduisent les établissements médico-sociaux à envisager un accompagnement sur des modes nouveaux, souples et adaptables, dans un souci de transversalité et de fluidité des parcours.

Ce travail d'analyse de l'existant a permis la définition d'objectifs stratégiques et opérationnels à se fixer pour les cinq prochaines années du CPOM, aussi bien pour l'IME que pour le SESSAD.

D'abord, **le développement d'un mode d'organisation et de pratiques nouvelles**, permettant de structurer des parcours inclusifs avec les acteurs du droit commun et les ressources sanitaires, sociales et médico-sociales, puis **l'adaptation des prises en charges individuelles** pour améliorer les réponses apportées aux personnes en situation de handicap et pour **éviter les ruptures de parcours** dans le cadre de la réponse accompagnée pour tous.



Les quatre dimensions, éducatives, pédagogiques, thérapeutiques et professionnelles qui fondent la légitimité du Pôle Enfance doivent y cohabiter dans un **dispositif intégré** et **s'ouvrir aux relations partenariales**. Ainsi, la dimension éducative doit intégrer un travail au plus près avec les services de la protection de l'enfance (ASE, AEMO, AED, PJJ), la dimension thérapeutique doit opérer un rapprochement avec le secteur sanitaire (la psychiatrie, CMP, CMPP, réseau ados, CRA, CMPR...), la dimension pédagogique doit s'inclure dans l'organisation territoriale de l'Éducation Nationale (UEE, ULIS, classes ordinaires...) et la dimension professionnelle doit opérer un rapprochement avec les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, le secteur du travail adapté et le monde de l'entreprise.

L'année 2019 aura été marquée aussi par un certain nombre de mouvements au niveau de l'équipe de cadres de direction.

Depuis l'absence de la directrice, pour des raisons médicales, le directeur général a assuré l'intérim sur le Pôle Enfance. Au regard de sa charge de travail et de l'échéance de la contractualisation du CPOM en 2020, il fera appel en mai, à une direction de transition pour assurer la gestion du pôle, dans l'attente du retour de la directrice ou de l'embauche d'un nouveau directeur.

Pour permettre un ancrage dans les projets à la fois de l'année scolaire 2019-2020 et préparer la mise en œuvre des objectifs repérés dans le cadre du CPOM, le directeur général est revenu régulièrement pour rassurer et informer les équipes sur les finalités des objectifs fixés, dans le CPOM pour le Pôle enfance.

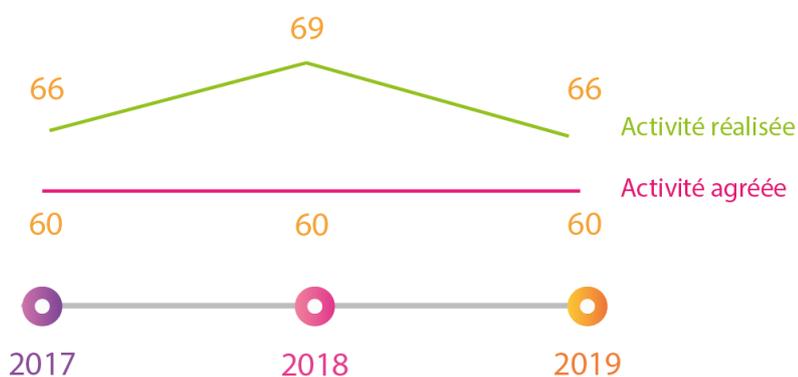
Des objectifs stratégiques et opérationnels qui constituent désormais la feuille de route du Pôle Enfance pour les cinq prochaines années.

# Institut Médico-Educatif & C.A.F.S.

## 1. L'activité globale

### Activité

Moyenne du nombre de bénéficiaires sur l'année.



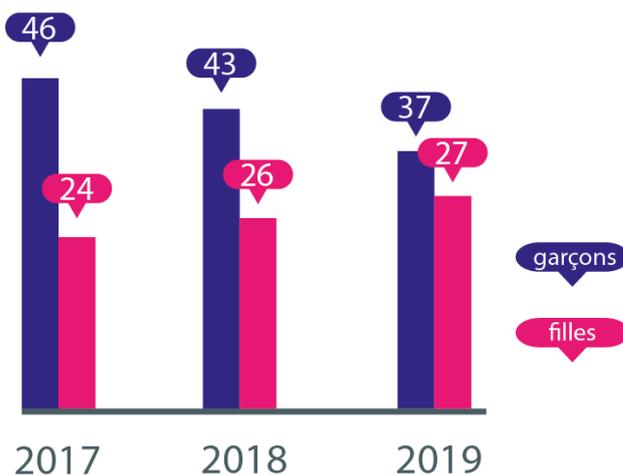
Le nombre d'enfants accueillis en moyenne sur l'IME a baissé par rapport à l'année précédente, mais tout en restant en adéquation avec l'activité réalisée en 2017 et 2018.

**Le nombre de jeunes accompagnés est resté supérieur à l'activité agréée** afin de compenser l'absentéisme de certains enfants et notamment ceux en situation de polyhandicap.

### Evolution du nombre d'admissions



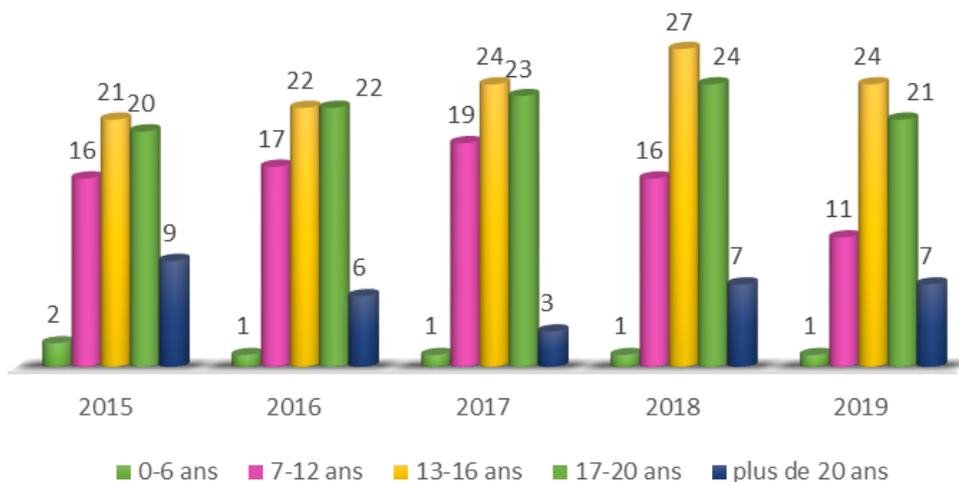
### Répartition garçons/filles des bénéficiaires au 31/12/2019



L'écart entre le nombre de garçons accueillis et le nombre de filles se réduit.

Pour autant, **le nombre de garçons reste supérieur au nombre de filles**. Ce constat reste cohérent avec les données nationales qui donnent comme sexe-ratio ; 1,6 garçons pour 1 fille en situation de handicap mental. Ces données s'accroissent dès lors que nous considérons la situation des personnes présentant des TSA puisque dans ce cas, le sexe ratio retenu est de 4 garçons pour 1 fille.

### Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019

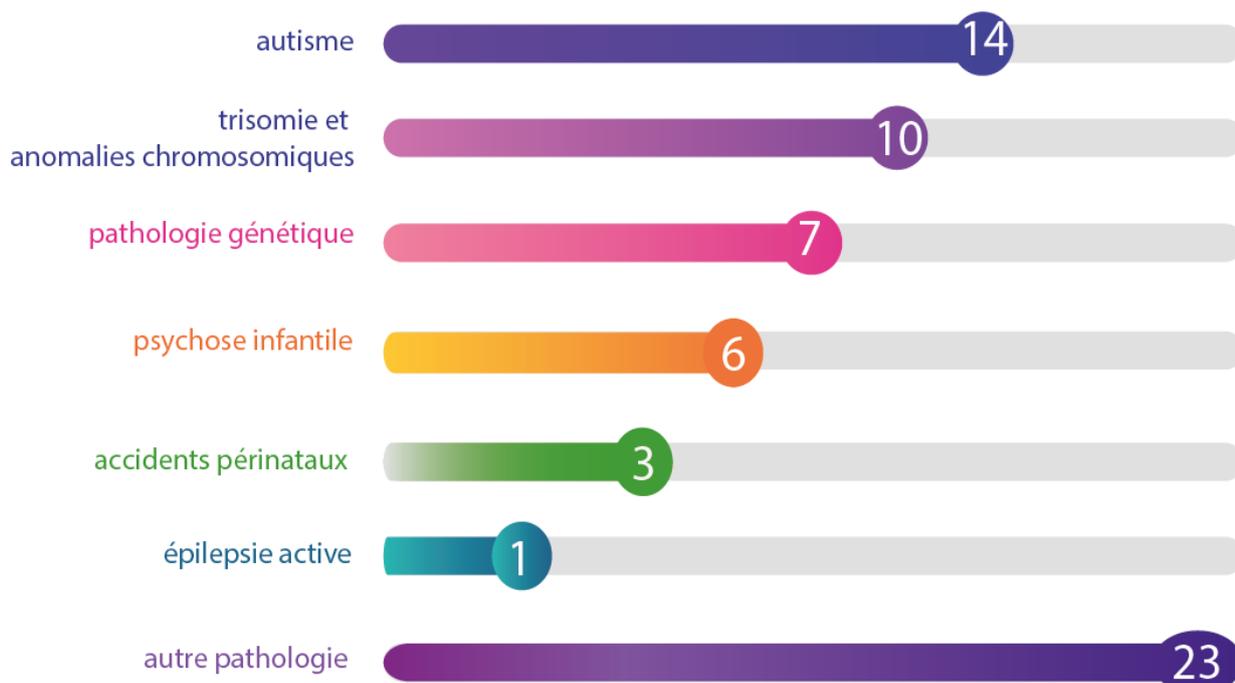


**Nous n'accueillons que très peu d'enfant de moins de 6 ans**, d'ailleurs les demandes concernant ce créneau d'âge restent exceptionnelles et concernent des enfants présentant soit des déficiences sévères, soit des troubles du comportement importants venant rapidement entraver les possibilités de maintien en milieu ordinaire de scolarisation.

Les demandes d'accueil concernant les enfants en rupture de prise en charge concernent quant à elles, des jeunes en sortie d'ULIS soit Primaire, soit Secondaire. Les politiques en faveur du **maintien des enfants en situation de handicap en inclusion scolaire** se traduisent de fait par des **demandes d'orientations vers l'IME de plus en plus ciblées** à la fin de chaque changement de cycles : fin maternelle, fin ULIS Primaire, fin ULIS Secondaire.

En revanche le nombre « d'Amendement Creton » reste figé à 7 jeunes adultes, marquant le manque de fluidité dans le parcours des usagers dès lors qu'ils doivent basculer dans le secteur adulte.

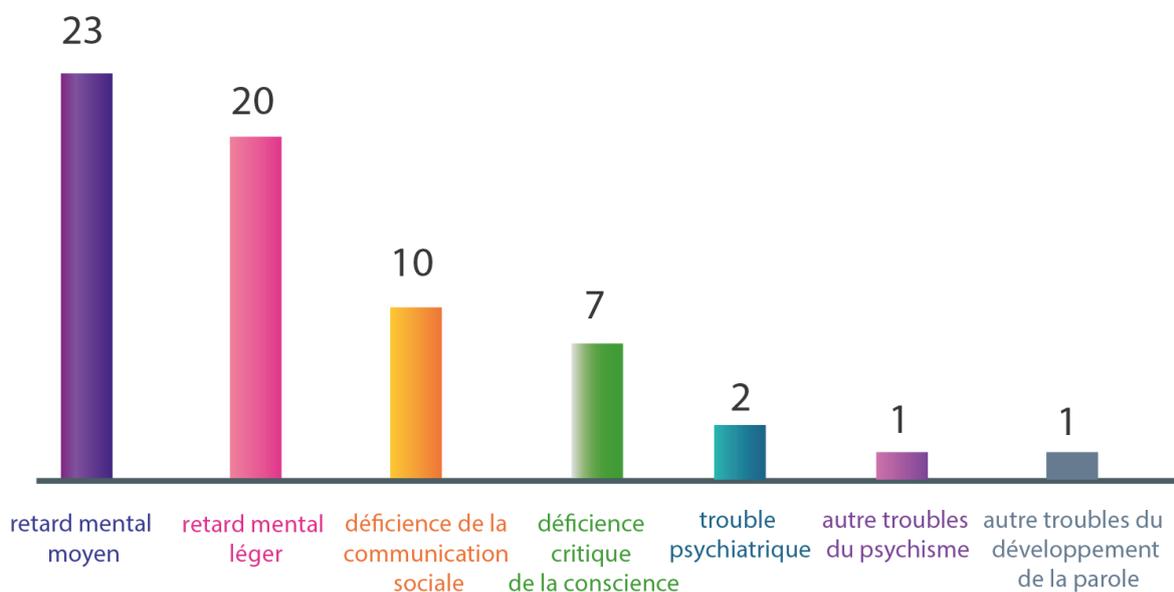
## Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



Parmi les pathologies repérées sur l'IME, nous constatons qu'un tiers des enfants ont des pathologies non encore déterminées, ce qui vient expliquer le fait que les enfants accueillis présentent des handicaps très éclectiques.

Le nombre d'enfants atteints de trisomie et autres pathologies génétiques restent très représenté sur l'ensemble des jeunes, plus de 25%. Ces anomalies génétiques étant souvent associées à des déficiences intellectuelles, ce constat reste cohérent avec les missions d'un IME.

L'engagement de l'IME dans l'accueil de jeunes autistes se confirme. 22% des enfants présentent des TED ou des TSA.



Nous continuons à observer une répartition relativement équilibrée au niveau des handicaps présentés par les enfants accueillis, même si pour une grande proportion leur pathologie n'est pas clairement identifiée :

- Un tiers de jeunes présente une déficience intellectuelle moyenne
- Un tiers présente une déficience légère
- Un tiers présente des troubles du psychisme

Dans la partie des troubles psychiques, il est intéressant de noter que 2 des déficiences ressortent de manière plus importante :

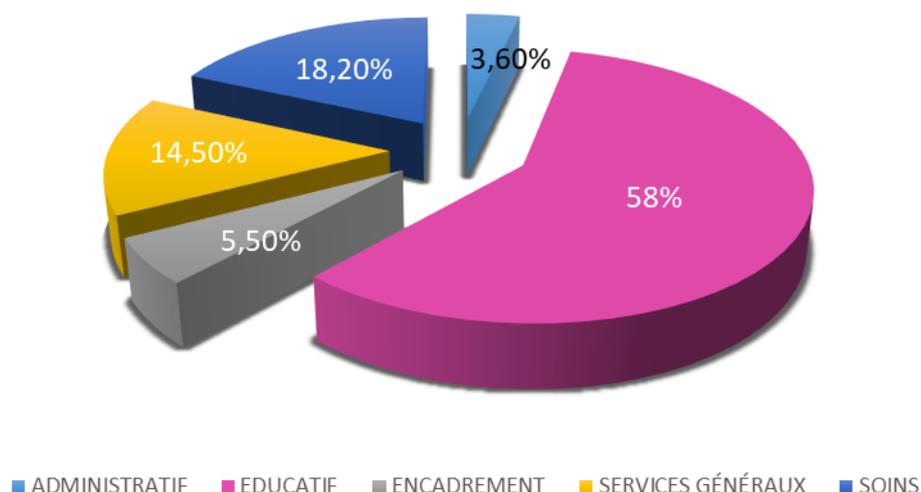
- Les déficiences intermittentes, critiques de la conscience
- La déficience de la communication sociale

Les jeunes atteints de troubles psychiatriques graves restent à la marge.

### 3. Les ressources humaines

#### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe de l'IME et du CAFS au 31 décembre 2019 est constituée de 55 salariés pour 45,58 ETP.



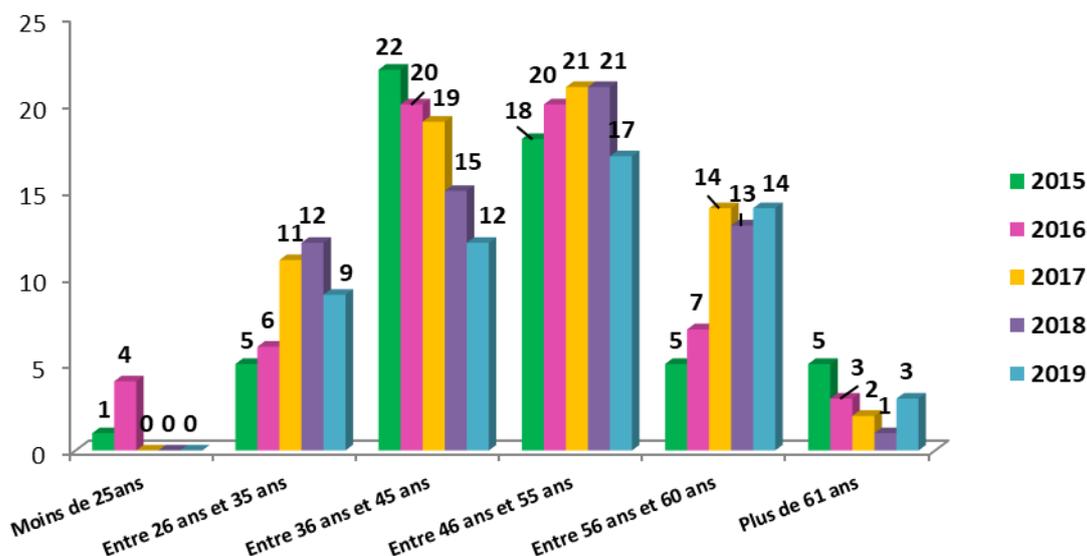
Les postes relevant de l'encadrement représentent 58% des professionnels travaillant sur l'IME. Constat cohérent compte tenu du cœur de mission de l'IME.

Compte tenu de l'importance du volet thérapeutique, 18,20% des effectifs sont dédiés aux soins à apporter aux jeunes accueillis.

Les professionnels affectés au bon fonctionnement de la structure (entretien, hygiène, transport...) sont quant à eux représentés à hauteur de 14,50%.

La répartition des professionnels selon leurs missions est équilibrée par rapport aux besoins de l'IME.

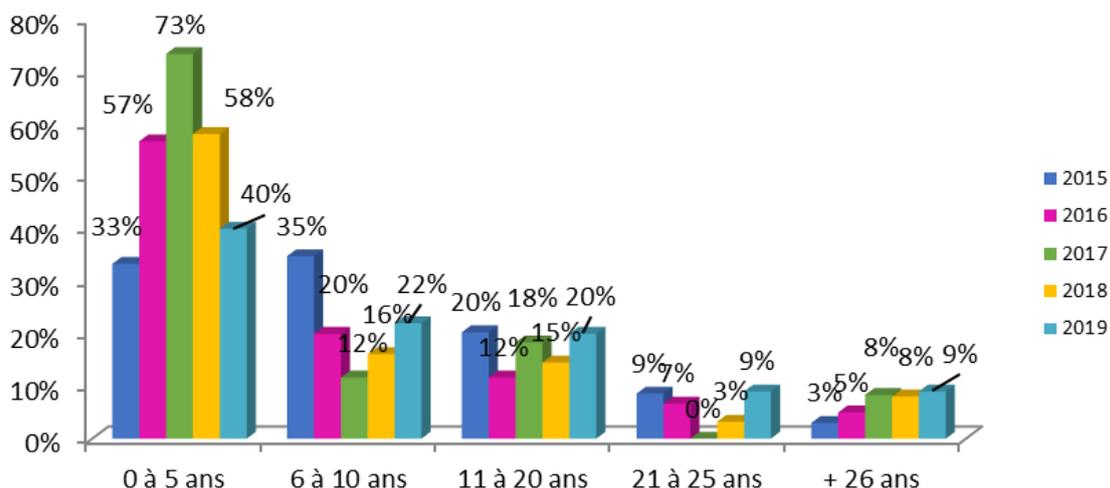
## Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



La pyramide des âges des professionnels de l'IME affiche **un certain vieillissement**.

Cela se traduit par des professionnels ayant acquis une belle et réelle expérience dans l'accompagnement des enfants en situation de handicap, mais également réclame une certaine vigilance quant au risque d'essoufflement professionnel. L'embauche de jeunes professionnels pourrait permettre un transfert de compétences notamment pour les plus de 61 ans, un renouvellement des pratiques et également un allègement des charges de salaire.

## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



**L'ancienneté affichée par les professionnels augmente d'année en année.** Cela se traduit par un turnover assez limité, du moins en ce qui concerne les salariés. Nous avons vu précédemment qu'il en va autrement au niveau des cadres hiérarchiques. Les personnes embauchées au niveau de l'IME ont tendance à y faire carrière.

Cet élément est important pour la stabilité et la continuité des projets développés auprès des jeunes.

## Formation des professionnels

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
L'Education sexuelle des personnes atteintes d'autisme et de déficience intel-	Soins	1	14 h
Autisme et stratégies éducatives	Educatif	2	70 h
Autisme et stratégies éducatives : connais-	Educatif	1	35 h
Compréhension et évaluation des troubles	Soins	1	14 h
Les Particularités du traitement de l'infor-	Educatif	1	21 h
Autisme : comprendre, prévenir et gérer	Educatif	2	42 h
Sécurité incendie	Educatif – Soins – Services généraux	12	48 h
FIMO +Permis D (code de la route)	Educatif	1	28 h
Développer la culture sécurité : CREX ou	Soins	1	14 h
Mettre à jour et mieux exploiter son docu-	Soins	1	14 h
Les conduites addictives	Soins	1	21 h
CCP1 Réaliser une prestation de nettoyage	Services généraux	1	42 h
L'avenir des IME-IEM face au défi du vi-	Soins	1	14 h
Période Pro ETS	Educatif	1	122 h
Période Pro Moniteur Educateur	Educatif	1	730 h
Contrat Pro D.E. AES	Educatif	1	124 h
Période Pro/Contrat Pro DEES 3 <sup>ème</sup> année	Educatif	1	386.5 h
Contrat Pro DEES (passerelle)	Educatif	1	225.5 h
CAFERUIS (mai 2019 à avril 2021	Educatif	1	332.5 h
Contrat d'apprentissage E.S.	Educatif	1	225 h
VAE Moniteur Educateur	Soins	2	22 h

## 4. Les investissements

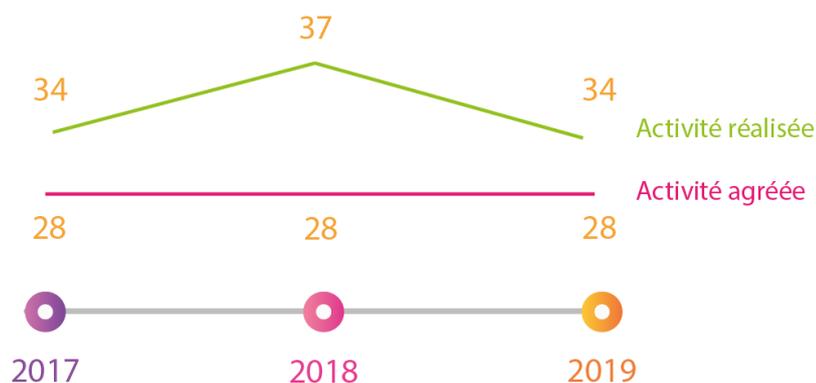
Le total des acquisitions est de 86.278,90 euros face à un total autorisé de 125.500 euros, et qui, pour la plupart concerne des prévisions de 2018 restant à engager (84.700 €). Les prévisions 2019 portaient sur 40.800 euros dont 2 véhicules pour 37.000 euros, dont la réalisation est décalée dans le prochain PPI 2020-2024.

# SESSAD

## 1. L'activité globale

### Activité

Moyenne du nombre de bénéficiaires sur l'année.



Le SESSAD est agréé pour 28 jeunes âgés de 3 à 20 ans.

**L'effectif est complet** depuis que son agrément est passé à 28 en 2006.

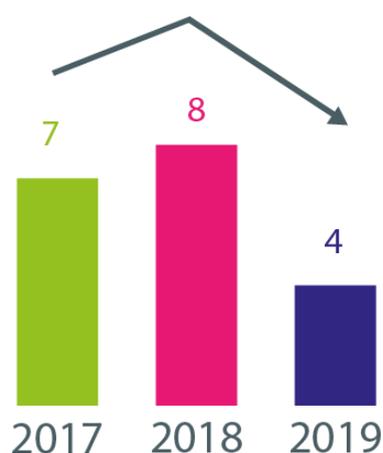
L'activité globale concerne 34 jeunes pour l'année 2019.

Les admissions sont faites en accord avec les décisions de la commission d'admission associative.

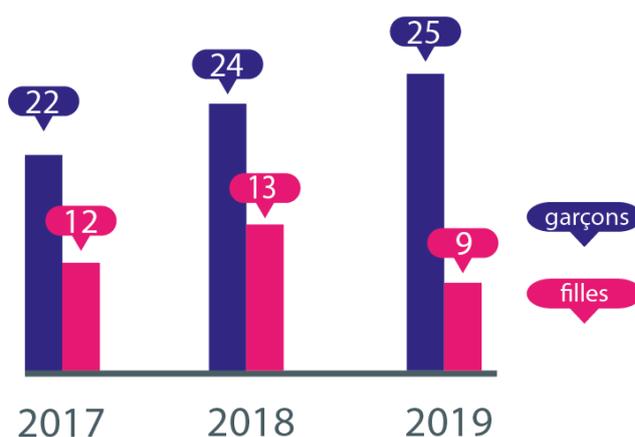
Une liste d'attente composée à ce jour de 24 candidatures.

## 2. Les bénéficiaires

### Evolution du nombre d'admissions



### Répartition garçons/filles des bénéficiaires au 31/12/2019

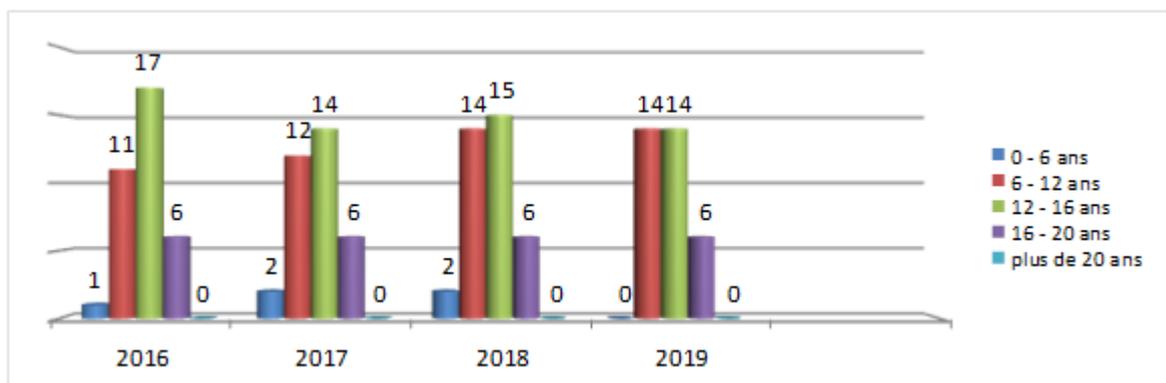


**Les garçons sont plus nombreux que les filles** dans les effectifs (25 garçons et 9 filles).

Ils représentent 73 % des enfants accompagnés. Ce ratio est à mettre en corrélation avec les sex-ratios que nous retrouvons sur un plan national, même s'il est à ce jour un peu plus élevé.

Le service accueillant principalement des jeunes en situation de déficience intellectuelle pour lesquels le sex-ratio se situe entre 1,6 et 1,9 au profit des garçons et des jeunes présentant des TSA pour lesquels le sex-ratio est évalué à 4 garçons pour 1 fille, nous nous retrouvons avec une très grande majorité de garçons.

### Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019



Les tranches d'âge 6/12 ans et 12/16 ans sont les plus représentées en 2019:

- **13 enfants sont scolarisés en école primaire** (10 en ULIS, 2 en CM1, 1 en CP) et 1 en ULIS Collège pour la tranche des 6/12 ans.
- **11 enfants scolarisés en collège** (9 en classe ULIS entre la 6<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup> et 2 en SEGPA) 1 en EREA, 1 en CFA et 1 ULIS Primaire pour la tranche 12/16 ans.

Sur l'année 2019, 2 jeunes de la tranche 16/20 ans ont poursuivi leur scolarité dans les établissements scolaires de type CFA et MFR. Un autre est en recherche d'emploi CAP maçonnerie.

Parmi ceux qui ont quitté le SESSAD, un jeune a obtenu un BAC Pro en espaces verts.

### Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

déficience intellectuelle  
avec troubles associés

29

déficience intellectuelle

6

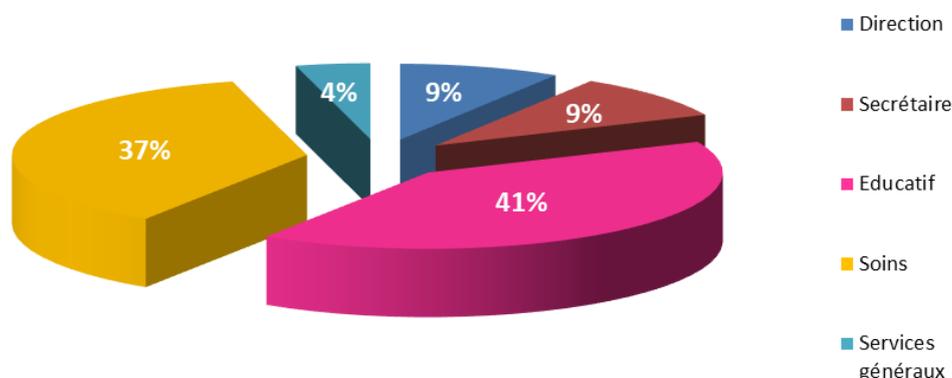
Le SESSAD accompagne principalement des jeunes présentant une **déficience intellectuelle avec troubles associés**, ils représentent 85 % de la population accueillie depuis 3 ans

Le nombre de jeunes avec TED reste également constant. L'engagement du pôle enfance dans un véritable projet d'accompagnement à destination des enfants et des adolescents avec TSA, devrait favoriser dans les années à venir les orientations de cette population vers le SESSAD.

### 3. Les ressources humaines

#### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du SESSAD au 31 décembre 2019 est constituée de 12 salariés pour 7.35 ETP.

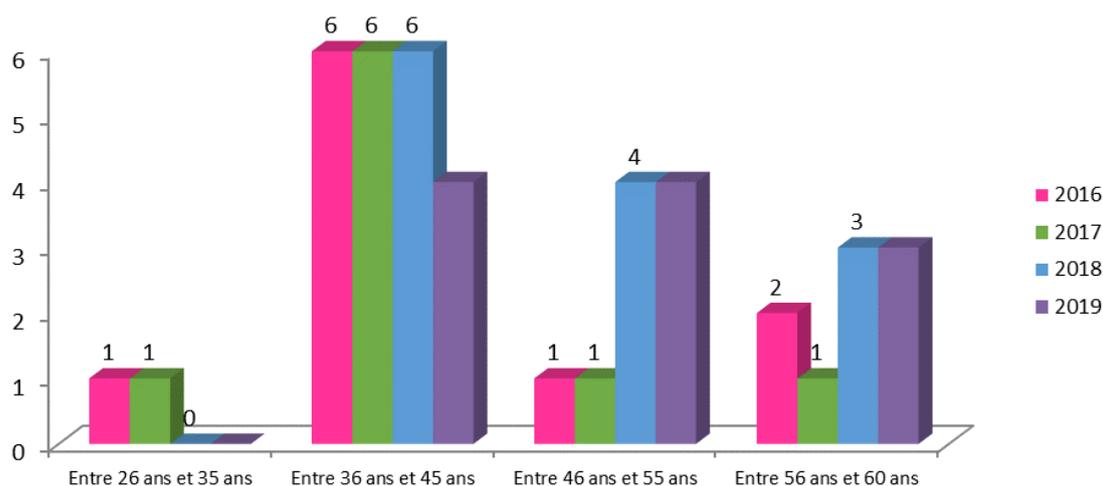


Les postes de psychomotricienne peinent à se stabiliser sur le SESSAD. Suite à la réduction du temps de travail d'une des professionnelles (de 1 ETP à 0,77 ETP) et pour maintenir le temps de rééducation sur le service, une 3<sup>ème</sup> psychomotricienne (0.37 ETP) a été recrutée en septembre 2018.

En octobre 2019, suite à la démission d'une autre psychomotricienne, le temps ainsi dégagé sera réparti entre les 2 professionnelles déjà présentes sur le SESSAD.

Ce nouveau mouvement dans le personnel va permettre de ramener le nombre de psychomotriciennes de 3 à 2. Ce qui permet de mieux rationaliser le temps de travail et les possibilités de rééducations.

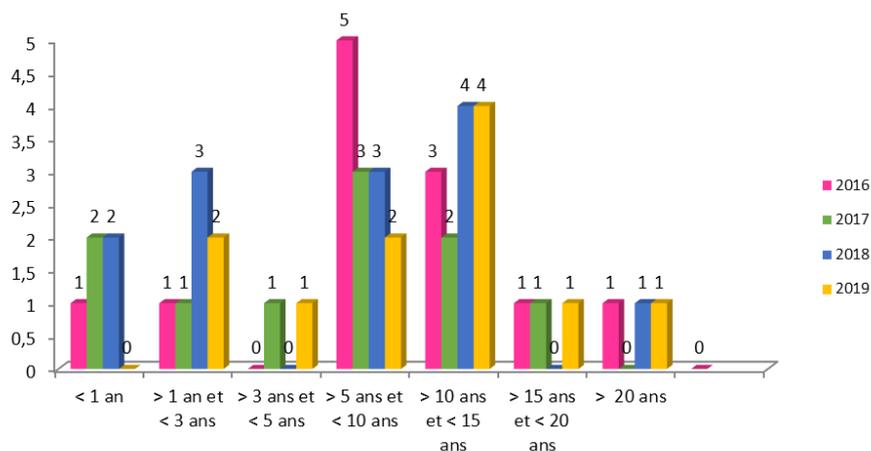
#### Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



**La répartition des professionnels se fait à égale proportion** entre les 36 et 45 ans, les 46 – 55 ans et les 56 et 60 ans (pour une valeur légèrement moindre).

**La pyramide des âges affiche clairement un vieillissement dans la population des professionnels.** Ce qui génère de la technicité mais également un coût. Pour autant, aucun des salariés n'ayant plus de 60 ans, pas d'effet de Noria en perspective.

## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



**La majorité des professionnels a plus de 10 ans d'ancienneté** dans le SESSAD. Ce qui marque peu de turn-over et permet de garantir la continuité dans les projets.

2 salariés ont moins de 3 ans d'ancienneté. Si nous rapprochons ce constat avec celui de la pyramide des âges, nous constatons que le choix des dernières embauches s'est porté sur des professionnels ayant de l'expérience.

### La formation du personnel

Le plan de formation est conjoint à l'IME et au SESSAD, voir page 19.

## 4. Activités et événements de l'année

Le S.E.S.S.A.D a fonctionné 210 jours en 2019 et a accompagné 34 enfants pour 28 places installées, ce qui se traduit par une moyenne de 30 jeunes en simultanément. En file active, le nombre de jeunes suivis sur la totalité de l'année est de 34.

**Le rythme des séances est au minimum d'une par semaine** pour les différents accompagnements.

Afin de répondre aux objectifs définis dans chaque PPA, des suivis répondant aux volets éducatif, pédagogique et thérapeutique sont proposés aussi bien par les éducateurs, les psychomotriciennes ou encore la psychologue. Si indication, des rééducations sont également proposées par des orthophonistes en libéral et sous convention.

Tous les jeunes accompagnés par le service sont soit scolarisés en primaire ou en secondaire ou encore inscrits dans un processus de professionnalisation. A ce titre le SESSAD s'attache à contractualiser des conventions de partenariat avec tous les groupes scolaires concernés par les inclusions.

Par contre, nous demeurons en difficulté pour développer un réseau axé sur l'insertion professionnelle : lieux de stage, d'apprentissage...

L'équipe pluridisciplinaire, se rencontre toutes les semaines en REP le jeudi pour évoquer l'évolution et le suivi de projet de chaque jeune afin de déterminer les actions à mettre en place.

Exemples d'activités réalisées : bowling, médiation art du cirque, médiation patinage sur glace, parc d'exploration motrice, escalade, piscine, médiation tir-à-l'arc, jardinage, cuisine.

# Projets et perspectives du Pôle Enfance

## Partenariat avec les familles

L'accompagnement des parents dans leur parentalité et dans la construction d'un véritable partenariat avec eux a toujours été préexistant mais ce lien nécessitait de se régulariser et surtout de se renforcer. La place des familles redevient progressivement centrale dans le projet personnalisé des enfants. Le rôle de l'éducateur référent a été redéfini afin de le positionner à l'interface des relations avec les parents.

## La participation des familles au PPA de leur enfant qui devient plus effective

Au-delà de la réglementation imposant la participation directe des parents ou des représentants légaux à l'élaboration du projet personnalisé d'accompagnement, nous impliquerons encore davantage plus concrètement chaque famille, dans la réflexion relative à la finalisation du PPA de leur enfant.

## L'écocitoyenneté vecteur d'inclusion

Le développement durable et l'éducation à l'écologie font maintenant partie des thématiques sociétales qu'il nous semble difficile d'ignorer. Ce travail débuté en 2019 se poursuivra en 2020 a permis à beaucoup d'enfants de devenir, pour certains de véritables écocitoyens en transposant ce type de discours auprès de leur famille, même s'ils n'en maîtrisent pas totalement, les tenants et les aboutissants. Ce travail sera poursuivi en 2020.

## De l'éco-citoyenneté à la citoyenneté des démarches pour favoriser l'inclusion dans la cité

La notion de citoyenneté fait partie des fondamentaux mis en avant par l'APAEI « Côte Fleurie ». Mais au-delà des valeurs associatives auxquelles chaque structure adhère de fait, ce principe fait l'objet depuis septembre 2019, d'un projet particulier au niveau de l'IME, tant il nous semble primordial de permettre à chaque jeune d'accéder ou du moins de pouvoir se rapprocher de ce statut.

Être citoyen c'est tout d'abord être en capacité de pouvoir respecter les règles de la société dans laquelle le sujet est appelé à vivre. La notion de citoyenneté ne renvoie pas uniquement à l'aspect respect des devoirs, mais également à celui d'accession à des droits et en particulier aux droits civiques.

Si les grandes lignes de ce projet spécifique sont maintenant dessinées, il reste à le construire par de nombreux autres points dans ce domaine et il s'agira durant les prochaines années de pouvoir le faire vivre, le réajuster, l'abonder...

## La prééminence de la notion de dispositif sur le terme d'unité

L'accompagnement au quotidien, d'enfants et d'adolescents porteurs de handicap, nécessite une constante adaptation des modalités d'accueil par rapport à leur évolution. La mise en œuvre d'un Projet Personnalisé d'Accompagnement ne doit plus représenter une seule réponse, mais bien un dispositif souple, proposant toute une palette de possibilités d'interventions et d'outils recouvrant un ensemble de domaines. Il s'agit d'une pensée générale qui donne des réponses multiples et non unilatérales.



Le projet institutionnel se construit peu à peu autour de cette notion de projet de vie, afin de pouvoir s'engager concrètement dans une démarche de Dispositif « Pôle Enfance » dès la rentrée de septembre 2022.

### **Un projet autisme qui se construit**

Depuis la création de 2 groupes dédiés à l'accueil d'enfants et d'adolescents présentant des Troubles Envahissant du Développement, le fonctionnement de l'IME « Lucienne Vasnier » n'a cessé de se modifier en fonction des projets éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques développés au sein de la structure.

Une véritable reconnaissance de cette unité dans le cadre du CPOM et les réflexions conduites sur ces points, ont amené les professionnels à s'engager sur l'année scolaire 2019 - 2020 dans l'écriture d'un projet spécifique pour cette unité.

### **Création de lieux de calme et de retrait**

L'évolution d'une personne présentant des Troubles Psychiques ou du Spectre Autistique est rarement linéaire. Elle peut être émaillée de moment de régression, de retour à un état antérieur, d'émergence ou de recrudescence de troubles du comportement, d'apparition de violentes crises...

Pour ce faire, les professionnels de l'IME ont engagé une réflexion à la fois éthique et pratique sur les modalités de recours à des lieux de calme et de retrait. Ce protocole permettra de définir les situations susceptibles de déclencher une mise en retrait, les objectifs visés par la procédure, la spécificité des aménagements de ces espaces ainsi que les conditions de leur utilisation.

Une distinction est donc faite entre les lieux de calme et les lieux de retrait, dans le quotidien de l'accompagnement des enfants et des adolescents.

### **De nouvelles modalités d'accueil au service de la gestion de la liste d'attente**

La liste d'attente comporte à ce jour 65 enfants et adolescents porteurs de déficience intellectuelle et/ou de Troubles du Spectre Autistique. Une analyse des dossiers fait apparaître, depuis de nombreux mois, plusieurs situations qui nécessiteraient un accueil en urgence dans notre structure au regard de l'importance des troubles développés par ces enfants et les situations très difficiles que vivent les familles.

Il est nécessaire de penser la construction des parcours, un accompagnement en amont, développer des accueils partagés pour proposer des réponses pas forcément totale mais qui pourraient permettre de soutenir, faire évoluer les situations en apportant une partie des réponses.

### **Un Projet Pédagogique au service des Unités d'Enseignement**

Après 2 ans de fonctionnement de l'unité d'Enseignement Externalisée et un changement dans les 2 enseignants détachés par l'Education Nationale sur l'IME « Lucienne Vasnier », il nous a semblé souhaitable de repréciser le Projet Pédagogique.

Ce nouveau projet tient compte tout d'abord des bilans effectués quant au fonctionnement de l'UEE. Pour 2020, il s'agira de poursuivre l'évolution du projet pédagogique permettant de faire le lien avec toutes les dimensions d'inclusion scolaires internes et externes.

# Le Pôle Travail

31 avenue Georges Landry - 14430 Dozulé - Tél. 02 31 79 25 07  
esat-dozule-secretariat@apaei-cote-fleurie.com

## LE MOT DE LA DIRECTION



Gilles PAUGAM,  
Directeur du Pôle Travail

Je remercie les administrateurs, le Directeur Général, l'ensemble de mes collègues salariés et les travailleurs des ESAT pour leur investissement.

Les résultats financiers de 2018 et l'implication dans la réflexion sur l'avenir continuent de démontrer l'engagement et la conscience professionnelle de chacun.

**La stratégie du Pôle Travail est axée sur la montée en compétences des travailleurs** pour répondre :

- Aux besoins et souhaits individuels,
- Aux enjeux sociétaux,
- Aux marchés à plus forte valeurs ajoutées.

Pour ce faire, deux coordinatrices ont été recrutées et ont établi une procédure de mise en œuvre des Projets d'Accompagnement Personnalisé qui doit devenir la colonne vertébrale de l'organisation des ESAT.

Le rôle de chaque salarié est ainsi précisé.

La concrétisation des plans d'actions découlant de ces projets sera la seconde étape en développant :

- Des formations externes avec l'élaboration d'un plan de formation pour les travailleurs,
- Des formations internes adaptées aux possibilités de chaque travailleur,
- Des apprentissages,
- La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE – Dispositif Différent et Compétent),
- Une participation accrue des travailleurs à la vie des établissements par une refonte du CVS (Conseil de Vie Sociale).

Dans le même temps :

- Les activités commerciales doivent se professionnaliser pour une meilleure reconnaissance et performance,
- Les salariés doivent intégrer un mode de travail plus participatif en mode projet afin de répondre aux très nombreuses adaptations nécessaires.

# ESAT Dozulé / Dives-sur-Mer

## 1. L'activité globale

### Activité

Moyenne du nombre de bénéficiaires sur l'année.



### Éléments de budget médico-social

	2017	2018	2019
Budget de fonctionnement demandé	1 844 730,51	1 738 295,82	1 761 843,34
Budget de fonctionnement alloué	1 837 151,52	1 722 939,56	1 711 834,06
Dépenses nettes réelles	1 649 238,71	1 681 663,30	1 732 192,97
Résultat net comptable	+62 226,39	+50 013,23	+383,22

## Éléments de budget de production

budget de production de l'exercice (en K€) (CA)

	2017	2018	2019
Bois	303 827	311 069	283 978
Conditionnement	160 543	149 466	138 424
Espaces verts	148 891	64 668	57
Prestations communes	12 914	13 767	14 317
Horticulture	32 962	39 630	39 044
Carton	220 778	230 648	197 994
<b>TOTAL</b>	<b>879 915</b>	<b>809 248</b>	<b>673 813</b>

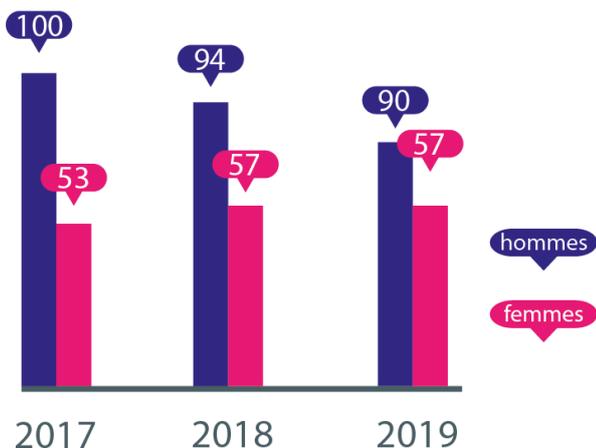
Le chiffre d'affaires est en forte baisse de -135 435,13€.

En isolant l'atelier espaces verts qui n'est plus sur notre site, cette baisse est ramenée à 70 824€ soit -9,51%.

Toutes les activités sont en diminution à l'exception de l'horticulture et l'atelier fabrication de meubles et autres décorations.

## 2. Les bénéficiaires

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2019



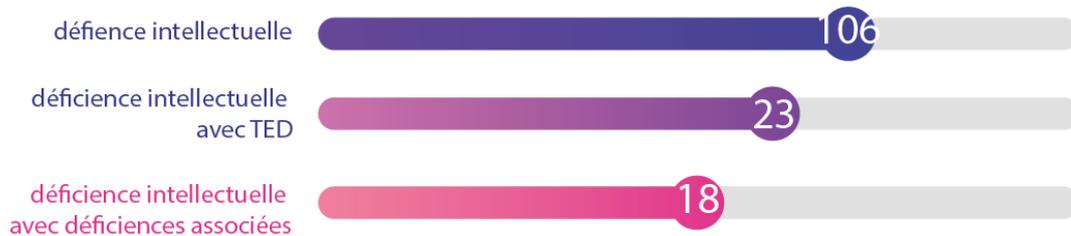
### Les admissions en 2019

- 8 admissions
- 10 sorties

### Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019



## Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

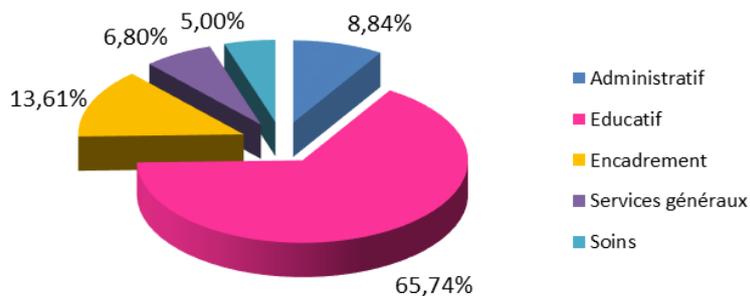


Nous veillons à nous adapter aux besoins d'accompagnements spécifiques éventuels des nouveaux publics et de la population vieillissante en attente de places en établissements spécialisés tel qu'en EHPAD, Foyer de vie.

## 3. Les ressources humaines

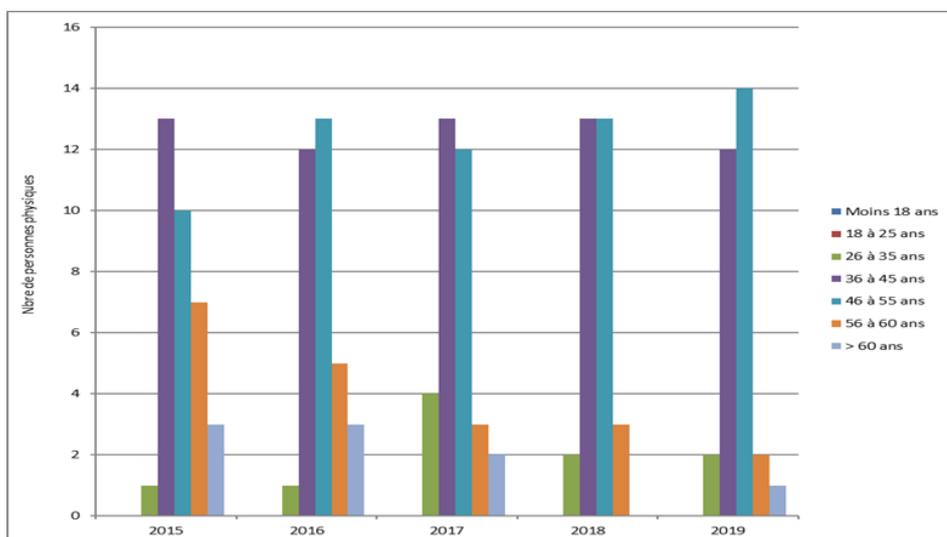
### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe de l'ESAT de Dozulé-Dives au 31 décembre 2019 est constituée de 31 salariés pour 29,40 ETP.

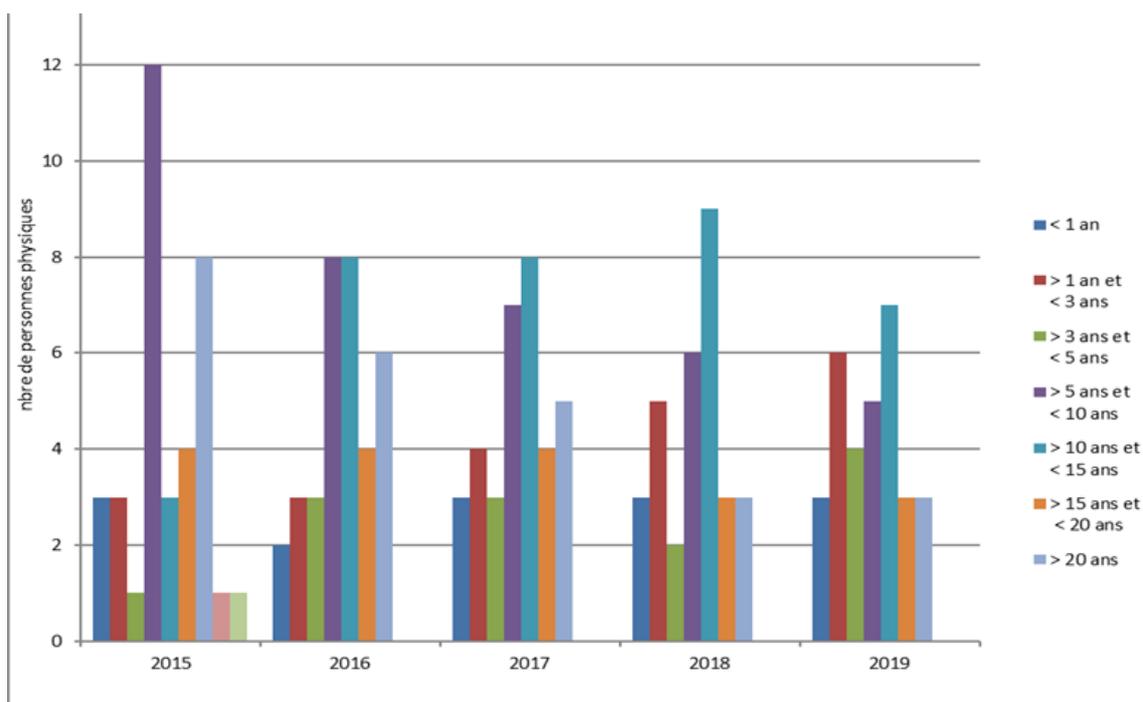


L'encadrement, les services généraux et le personnel administratif sont constants par rapport à l'exercice 2018. L'adaptation des besoins en autonomie et accompagnement de la santé nécessite une **transformation de l'organisation. Une mutualisation et un redéploiement des effectifs** est en réflexion et expérimentation partielle. Cette action est prise en compte dans les objectifs du CPOM. Le service éducatif croit de +1,18 ETP du fait de la création d'un poste et de l'accroissement du temps de travail d'un moniteur.

### Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



Nous constatons un faible turn-over puisque 59% du personnel a plus de 5 ans d'ancienneté.

## Formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
Conduites addictives	Educatif-	1	21
Bienveillance	Educatif-	2	28
Sauveteur Secouriste du Travail	Educatif	1	7
Maintien des compétences SST	Educatif – Services généraux - Direction	4	28
Dispositif RAE	Encadrement	2	140
Accompagnement des PHV	Direction – Educatif - Soins	4	112
Accompagnement des personnes vieillissantes	Educatif - Soins	4	56
Adaptation de l'organisation aux besoins et attentes des travailleurs d'ESAT	Tous services	23	322
Les troubles du spectre autistique	Educatif	2	56
Les fondamentaux des directeurs et cadres d'ESAT	Direction	1	32
EPRD – CPOM	Administratif	1	14

Habilitation électrique	Educatif – Services généraux - Direction	4	56
Partenariat avec les familles	Educatif	1	14
Confiance et estime de soi en situation professionnelle	Educatif	2	14
PRAP	Educatif – Direction	6	84
Améliorer l'efficacité des réunions	Direction	5	35
Aborder et prendre en compte ce qui fait handicap dans un parcours d'insertion	Educatif	1	21
Formation de formateur	Educatif	1	84
Techniques professionnelles d'entretien des locaux	Educatif	1	35
Mise à jour du document unique	Administratif	1	14
CLE A	Educatif	2	133
CQMA	Educatif	1	511

#### 4. Activités et événements de l'année

- Le 21 février sur le site de Dozulé et le 22 février sur le site de Dives-sur-Mer, nous avons **rencontré les familles** afin de présenter le changement et l'harmonisation des horaires des travailleurs sur l'ensemble du pôle travail.
- Du 15 au 18 avril, le personnel du pôle a bénéficié de **formations** sur le thème des nouvelles orientations des politiques sociales (l'inclusion et le parcours professionnel du travailleur d'ESAT).
- Le 9 juillet, les travailleurs du pôle ont profité de la **fête estivale** au domaine de Blosseville Pennedepie, avec un large choix d'animations.
- Le 7 novembre, **Compétence Day Différent et Compétent**, avec la remise des attestations au Centre de Congrès de Caen pour 8 travailleurs de l'ESAT, accompagnés de leurs 4 moniteurs formés.
- Le 19 décembre, l'organisation d'une belle **fête de fin d'année** à la salle Nelson Mandela de Dives-sur-Mer : repas traiteur, spectacle de magie.

#### 5. Les investissements

Le PPI en vigueur avait été déposé en août 2016, couvrant la période 2016 à 2020. Des investissements de rénovation du site de Dozulé, prévus pour 71.500 euros n'ont pas eu lieu. Selon les orientations du futur PPI 2020-2024, la rénovation de ce site est à considérer.

## 6. Démarche d'amélioration continue

Un projet d'établissement 2021-2027 qui intégrera **un accompagnement de parcours à plusieurs vitesses** et pouvant mener à 6 objectifs :

- Maintien à l'emploi en milieu ordinaire de travail
- Accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail
- Travail sur l'autonomie pouvant mener au milieu ordinaire de travail
- Reconnaissance des compétences professionnelles
- Maintien des acquis
- Accompagnement au vieillissement ou à la perte d'autonomie

Suite aux orientations qui émanent de la CDAPH (ESAT, Emploi Accompagné, MISPE), **l'ESAT proposera des prestations :**

- D'évaluations
- D'élaboration d'un projet accompagnement personnalisé ou d'un projet professionnel
- D'apprentissages
- De travail adapté (poste aménagé, gestion des troubles du comportement, etc.)
- D'activité à caractère professionnelle en milieu ordinaire
- De formations adaptées au handicap intellectuel

**Les projets de services nouveaux et mutualisés :**

**Une plateforme pédagogique** pour mutualiser et mobiliser les compétences existantes au sein de l'association. Pour exemple : les moyens de l'IME pourraient être mobilisés pour une continuité sur les savoirs de base, les compétences du Pôle Hébergement pourraient être sollicitées pour des actions de formations menant à une autonomie sociale.

**Une plateforme « Coordination Santé »** qui assurerait pour l'ESAT :

- Une veille psychologique et sur la santé de tous les travailleurs (en lien avec la médecine du travail)
- Un accompagnement des situations critiques avant une prise en charge des services de droits communs,
- De mener des actions de prévention individuelles et collectives sur la santé
- Une liaison avec les personnels de l'ESAT afin d'adapter les conditions de travail et l'accompagnement aux problématiques individuelles

**La fusion administrative des ESAT de Dozulé/Dives et de Troarn**

L'objectif est la simplification administrative (EPRD, Rapport d'activité, etc.) et la reconnaissance du Pôle Travail.

Cet ESAT de 240 ETP intégrerait :

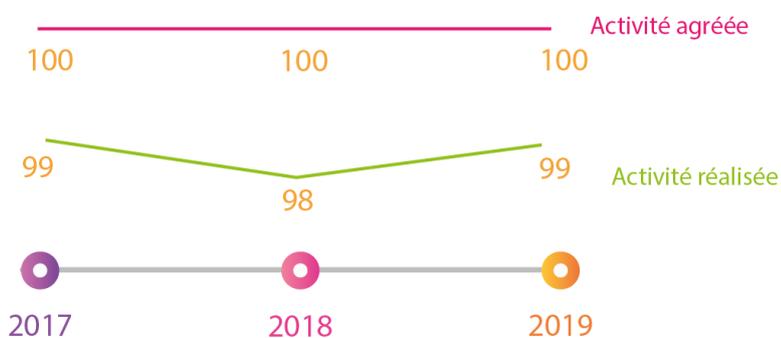
- Un service Emploi Accompagné. Le dispositif d'emploi Accompagné généralisé par la loi du 8 août 2016 (dite loi "Travail") comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue de permettre à ses bénéficiaires d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail.
- Une implication dans la plateforme pédagogique.
- Une Passerelle Education Emploi 18-25 ans en partenariat avec l'IME de Pont-L'Evêque et les IME du territoire. La Passerelle Education Emploi 18-25 ans doit pouvoir accueillir des jeunes orientés ESAT ou pas (provenance IME, SEGPA, ULISS, autres).
- Une section annexe pour les personnes vieillissantes (SAESAT existante).

# ESAT Troan

## 1. L'activité globale

### Activité

Moyenne du nombre de bénéficiaires sur l'année.



Au 31/12/2019, nos effectifs atteignent 98,60 ETP pour 101 personnes physiques, dont 8 personnes sont à temps partiel représentant 5,60 ETP (dont 1 personne en congé parental).

Notre taux d'absentéisme se situe à 5,36 % en 2019 contre 5,43 % en 2018.

Le nombre d'arrêts maladies sur 2019 est stable par rapport à 2018. Nous enregistrons 152 arrêts maladie (dont 91 de 1 à 3 jours) contre 148 arrêts maladie sur 2018 (dont 83 de 1 à 3 jours).

Comme pour le taux d'absentéisme, les absences sans soldes sont en légère baisse par rapport à 2018. Celles-ci représentent 3 368,54 h en 2019 contre 3 796,56 h en 2018.

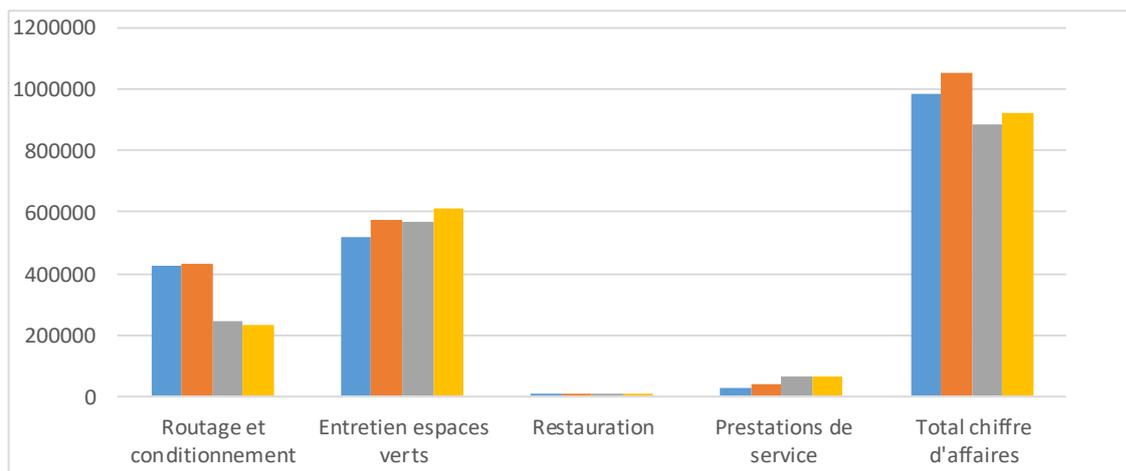
### Éléments de budget médico-social

Nous présentons un résultat 2019 excédentaire de 941,16 €.

L'écart entre les dépenses nettes réelles et le budget de fonctionnement alloué est de 941,16 € dont + 6.404,29 € de reprise d'excédent 2017.

	2017	2018	2019
Budget de fonctionnement demandé	1.237.151,71	1.230.696,37	1.179.118,00
Budget de fonctionnement alloué	1.209.390,45	1.202.731,12	1.159.571,93
Dépenses nettes réelles	1.129.131,79	1.156.015,61	1.165.035,06
Résultat net comptable	+ 19.212,86	+ 3.583,09	+ 941,16

## Éléments de budget de production



Les activités de conditionnement et d'espaces verts se partagent la quasi-totalité du chiffre d'affaires.

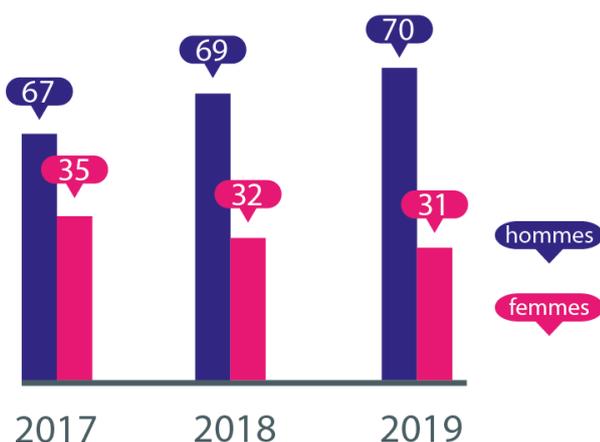
Pour **l'activité routage et conditionnement**, nous observons une **légère baisse du chiffre d'affaires** entre 2018 et 2019 : la diminution des commandes pour BLINI et LE PALAIS DES THES sont compensées par l'acquisition d'un marché de routage pour le CGOS.

Nous constatons une **augmentation de l'activité espaces verts** de +8,17 % entre 2018 et 2019 relatif au rattachement d'une équipe du site de Dozulé sur l'ESAT de Troarn. Ce mouvement permet une analyse globale de cette activité de production.

**Le secteur des prestations maintient un chiffre d'affaires** à hauteur de 66.431 € en considérant une baisse des prestations chez BLINI, un maintien de l'activité de tri de colis chez COLIPOSTE, et de nouvelles prestations dans le cadre de détachements collectifs sans encadrement sur site : nettoyage de caddies pour CARREFOUR Mondeville et mise en peinture des panneaux d'affichage des élections pour la communauté de communes de Caen La Mer.

## 2. Les bénéficiaires

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2019

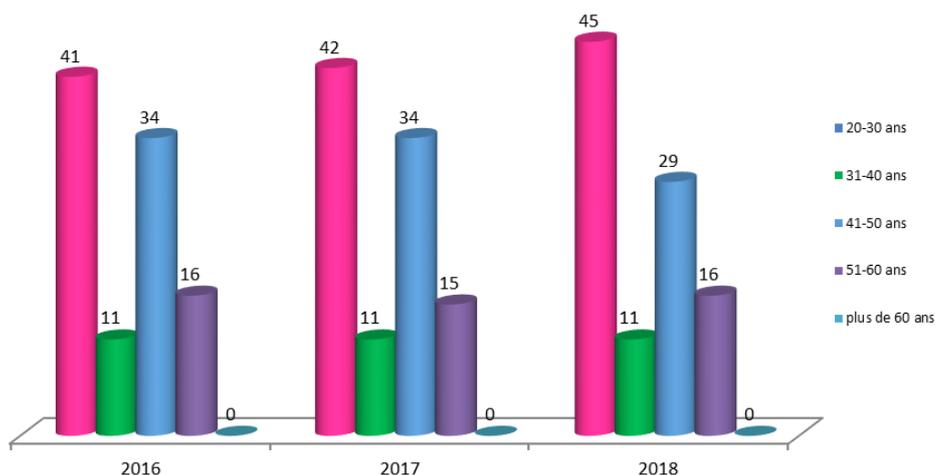


### Les admissions en 2019

Nous enregistrons 5 admissions en 2019 dont 2 en provenance de l'ESAT de Dozulé, pour 5 sorties définitives dont 2 vers l'ESAT de Dozulé.

## Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019

Nous veillons à répondre aux besoins d'accompagnements spécifiques éventuels : nouveaux publics et population vieillissante en attente de places en établissements spécialisés tel que EHPAD.



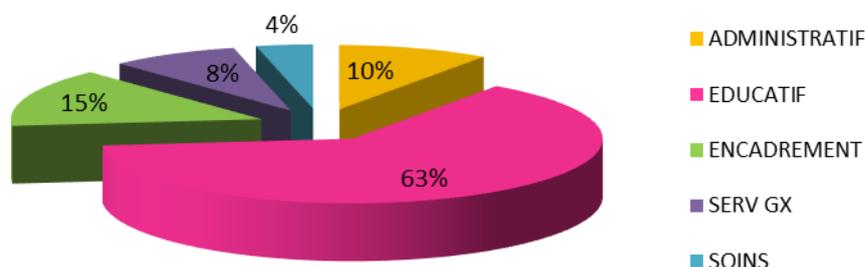
## Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



## 3. Les ressources humaines

### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe de Troarn au 31 décembre 2019 est constituée de 22 salariés pour 20,45 ETP.



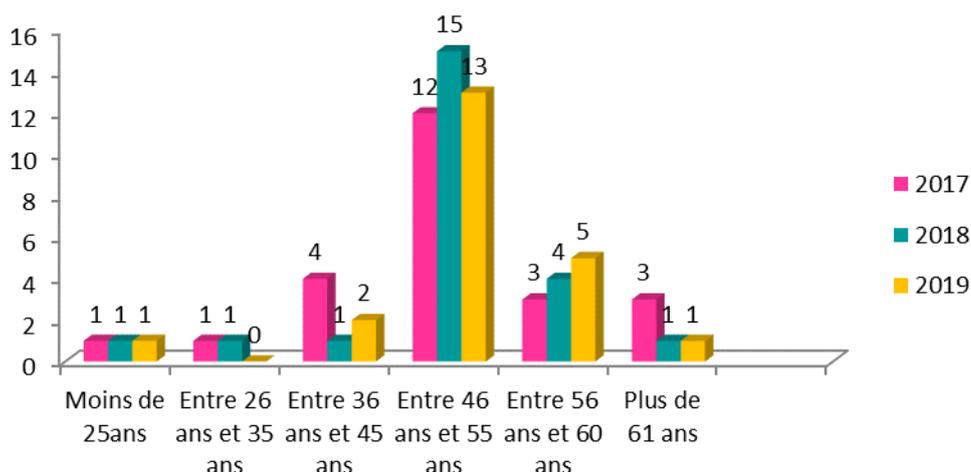
L'encadrement (3 ETP), les services généraux (1,7 ETP) et le personnel administratif (2 ETP) sont constants par rapport à l'exercice 2018.

Le personnel de la veille médico-psychologique est en légère baisse suite au recrutement d'une coordinatrice de projet (-0,0857 ETP pour la psychologue qui avait antérieurement en charge la rédaction des projets personnalisés).

Le personnel éducatif est en diminution d'1 ETP. Suite à une démission, un moniteur d'atelier n'a pas été remplacé en espaces verts sur le budget commercial (le renouvellement de ce poste est à l'étude).

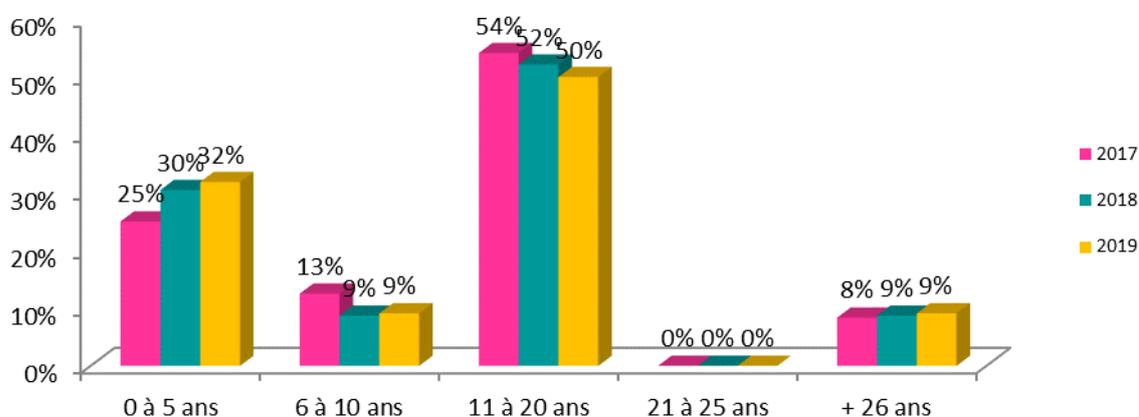
Le personnel éducatif présente un taux d'encadrement correct, c'est-à-dire 1 encadrant pour 8.bénéficiaires ETP.

## Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



L'âge moyen du personnel de l'ESAT en 2019 est de 50 ans contre 49 ans en 2018 soit une légère augmentation. En 2019, notre effectif comprend 5 personnes de plus de 55 ans et 1 personne de plus de 60 ans, soit plus de 25 % du personnel à partir en retraite dans les 10 prochaines années.

## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



Nous observons les mêmes proportions que 2018 à savoir, que plus de la moitié (59 %) des salariés à une ancienneté supérieure à 10 ans et qu'un quart (27%) à une ancienneté de moins de 5 ans.

## Formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
Aborder et prendre en compte ce qui fait handicap dans un parcours d'orientation, de formation et d'insertion	Educatif	1	21
Accompagnement parcours RAE - en-cours	Educatif	2	56
Accompagnement parcours RAE	Educatif	2	70
Accompagner les personnes handicapées vieillissantes	Educatif	1	14
Adaptation de l'organisation et de l'accompagnement aux besoins et attentes des travailleurs de l'ESAT	Services Généraux - Educatif Soins - Direction	19	14
Améliorer l'efficacité de vos réunions	Direction / Educatif	4	7
Approches relationnelles du handicap psychique	Soins	1	14
Bientraitance	Services Généraux	1	14
CBMA	Educatif	1	483
Confiance en soi	Services Généraux	1	14
CPOM	Services Généraux	1	7
EPRD	Services Généraux	1	7
Fonctionnement d'un groupe de travail : rôle de chacun, attendus de la direction, délégations, communication	Services Généraux Educatif - Soins Direction	19	10,5
FORMATION CSE	Educatif	1	21
Habilitation électrique	Direction / Educatif	2	14
Les conduites addictives	Educatif	2	14
Les troubles du comportement : origines, conséquences, échanges sur situations rencontrées.	Services Généraux Educatif - Soins Direction	20	10,5
MAC SST	Direction / Services Géné-	2	7
MASTER 2A - Management des organisations sociales	Direction	1	217
Partenariat avec les familles	Educatif	1	14
PRAP - Prévention des risques liés à l'activité physique	Direction / Educatif	4	14
Troubles du spectre autistique	Direction	1	28
VOLTAIRE : optimiser vos écrits professionnels sans faute	Educatif	1	21
VRS - Valorisation des Rôles Sociaux	Direction	2	21

## 4. Activités et événements de l'année

- Le 21 février sur le site de Dozulé et le 22 février sur le site de Dives-sur-Mer, nous avons **rencontré les familles** afin de présenter le changement et l'harmonisation des horaires des travailleurs sur l'ensemble du pôle travail.

- Du 15 au 18 avril, le personnel du pôle a bénéficié de **formations** sur le thème des nouvelles orientations des politiques sociales (l'inclusion et le parcours professionnel du travailleur d'ESAT).
- Le 9 juillet, les travailleurs du pôle ont profité de la **fête estivale** au domaine de Blosseville Pennedepie, avec un large choix d'animations.
- Le 7 novembre, **Compétence Day Différent et Compétent**, avec la remise des attestations au Centre de Congrès de Caen pour 8 travailleurs de l'ESAT, accompagnés de leurs 4 moniteurs formés.
- Le 19 décembre, l'organisation d'une belle **fête de fin d'année** à la salle Nelson Mandela de Dives sur Mer : repas traiteur, spectacle de magie.

## 5. Démarche d'amélioration continue

Un projet d'établissement 2021-2027 qui intégrera **un accompagnement de parcours à plusieurs vitesses** et pouvant mener à 6 objectifs :

- Maintien à l'emploi en milieu ordinaire de travail
- Accès à l'emploi en milieu ordinaire de travail
- Travail sur l'autonomie pouvant mener au milieu ordinaire de travail
- Reconnaissance des compétences professionnelles
- Maintien des acquis
- Accompagnement au vieillissement ou à la perte d'autonomie

Suite aux orientations qui émanent de la CDAPH (ESAT, Emploi Accompagné, MISPE), **l'ESAT proposera des prestations :**

- D'évaluations
- D'élaboration d'un projet accompagnement personnalisé ou d'un projet professionnel
- D'apprentissages
- De travail adapté (poste aménagé, gestion des troubles du comportement, etc.)
- D'activité à caractère professionnelle en milieu ordinaire
- De formations adaptées au handicap intellectuel

### Les projets de services nouveaux et mutualisés :

**Une plateforme pédagogique** pour mutualiser et mobiliser les compétences existantes au sein de l'association. Pour exemple : les moyens de l'IME pourraient être mobilisés pour une continuité sur les savoirs de base, les compétences du Pôle Hébergement pourraient être sollicitées pour des actions de formations menant à une autonomie sociale.

Une **plateforme « Coordination Santé »** qui assurerait pour l'ESAT :

- Une veille psychologique et sur la santé de tous les travailleurs (en lien avec la médecine du travail)
- Un accompagnement des situations critiques avant une prise en charge des services de droits communs,
- De mener des actions de prévention individuelles et collectives sur la santé
- Une liaison avec les personnels de l'ESAT afin d'adapter les conditions de travail et l'accompagnement aux problématiques individuelles

## La fusion administrative des ESAT de Dozulé/Dives et de Troarn

L'objectif est la simplification administrative (EPRD, Rapport d'activité, etc.) et la reconnaissance du Pôle Travail.

Cet ESAT de 240 ETP intégrerait :

- Un service Emploi Accompagné. Le dispositif d'emploi Accompagné généralisé par la loi du 8 août 2016 (dite loi "Travail") comporte un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue de permettre à ses bénéficiaires d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail.
- Une implication dans la plateforme pédagogique.
- Une Passerelle Education Emploi 18-25 ans en partenariat avec l'IME de Pont-L'Evêque et les IME du territoire. La Passerelle Education Emploi 18-25 ans doit pouvoir accueillir des jeunes orientés ESAT ou pas (provenance IME, SEGPA, ULISS, autres).
- Une section annexe pour les personnes vieillissantes (SAESAT existante).

# Projets et perspectives du Pôle Travail

Certes, il existe des **menaces extérieures** qui peuvent nous questionner :

- Comme la réforme de l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés).
- Comme la réforme de nos financements (SERAFIN PH) qui est reportée en 2023.
- Comme nos coûts supérieurs à nos homologues normands sur les transports et l'alimentation.
- Comme le niveau de rémunération des salariés qui est inférieur au secteur privé lucratif dès que l'on demande des compétences techniques.
- Comme la difficulté d'anticiper les profils des personnes qui solliciteront un accompagnement ESAT dans les années à venir.

Certes, nous avons des **faiblesses** :

- Comme les besoins d'investissements importants pour rénover nos bâtiments,
- Comme des dispositifs de droits communs insuffisants sur le territoire (psychiatrie, transport, etc.)
- Comme un système d'information (réseau informatique) obsolète.
- Comme une culture d'établissement trop forte.

Mais **les opportunités sont réelles** :

- Toutes les politiques (nationales, régionales, départementales) convergent.
- La négociation d'un CPOM nous projette sur 5 ans.
- Les démarches inclusives vont nous ouvrir de nouvelles possibilités de collaboration avec les entreprises et créer de nouveaux métiers sur l'accompagnement des personnes handicapées en emploi en milieu ordinaire.
- La participation, la responsabilisation et la reconnaissance des compétences des travailleurs d'ESAT sur leur projet et leur travail devraient nous permettre d'accéder à des activités commerciales à plus forte valeur ajoutée.

En prenant en compte **nos forces** :

- Comme un personnel ouvert au changement et qui attend des phases concrètes pour le promouvoir.
- Comme les fortes valeurs humanistes de l'association.
- Comme la cohésion du groupe de direction.
- Comme le changement d'organisation engagé autour du projet personnalisé.

**Je suis confiant et optimiste sur l'avenir** tout en restant réaliste sur le chemin difficile qui reste à accomplir.

Comme annoncé l'année dernière, les efforts conséquents entrepris par tous les salariés du Pôle Travail de l'APAEI de la Côte Fleurie ne sont pas tous visibles à court terme. Je continue de vous demander de la compréhension, de la patience et de nous accompagner dans cette démarche.

# Le Pôle Hébergement

17 rue Emile Nicol - 14430 Dozulé - Tél. 02 31 79 20 91  
foyerjv-secretariat@apaei-cote-fleurie.com

## LE MOT DE LA DIRECTION



Hugues MONFORT,  
Directeur du pôle  
hébergement par intérim

L'année 2019 a permis de poursuivre le travail engagé sur les différents services et confirmer que le pôle hébergement non médicalisé de l'APAEI est déjà entré dans la notion de parcours.

A chaque commission d'orientation, le nombre de situations de personnes pour lesquelles les projets permettent d'envisager de nouvelles modalités d'accompagnement est toujours plus important. La grande chance du pôle hébergement, c'est d'avoir très tôt développé **des formes d'accompagnement avec différents niveaux d'autonomie** permettant de proposer des solutions d'habitat toujours au plus près des attentes et besoins des personnes accompagnées.

Cette année 2019 a aussi été une année importante car la préparation du CPOM a permis de remettre à plat les projets, les orientations et les perspectives de

chaque service, mais surtout chaque service au sein d'une réponse plus large plus globale : **le dispositif habitat**. Aujourd'hui entre les différents services du pôle, **la transversalité est installée** et permet de construire et adapter les parcours des personnes.

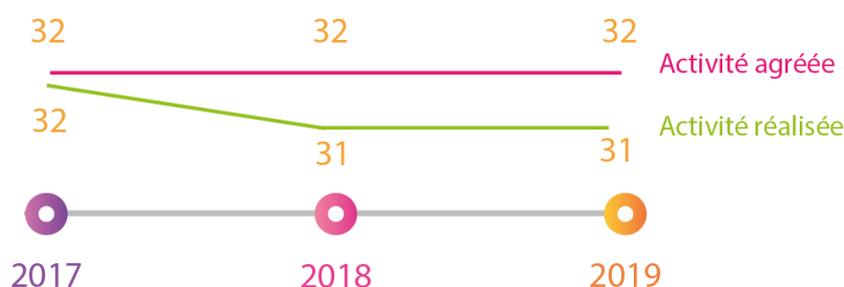
Il ne faut toutefois pas oublier la notion de temps : les pôles ont été créés en 2010, il a fallu près de 10 ans pour que cette organisation sur le papier devienne effective. Pour tous ceux qui ont participé depuis 2010, en 2019 et qui participeront en 2020 et les années à suivre, je souhaite dire un grand merci et leur donner tous mes encouragements pour poursuivre la qualité du travail effectué au quotidien.

# S.A.J.H. hébergement et activités de jour

## 1. L'activité globale

### Activité

Moyenne du nombre de bénéficiaires sur l'année.



### Éléments de budget médico-social

Activité 2019 – Internat	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	10 408	1 663 822	9 901	1 582 660
<i>Absences facturables</i>			137	14 317
<b>Total Recettes</b>				

Activité 2019 – Semi-Internat	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	1 460	77 760	1 294	68 793
<b>Total Recettes</b>				1 665 770,80

L'activité d'internat même si elle est plus importante que l'année dernière n'a pas permis d'atteindre l'activité prévisionnelle : - 507 journées. En effet, contrairement à ce que nous connaissions auparavant, c'est-à-dire une stabilité des effectifs, **un fort turn-over des résidents s'est opéré** et a mécaniquement occasionné des logements vacants entre les sorties et les entrées.

Les absences facturables sont au nombre de 137 journées et ne permettent pas de réduire de manière significative l'impact du manque d'activité.

## 2. Les bénéficiaires

### Evolution du nombre d'admissions

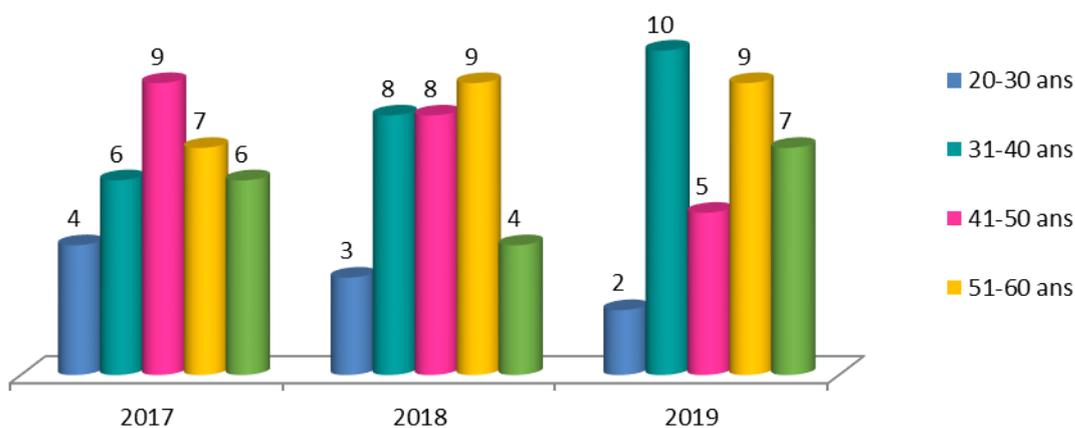


Après de longues années d'immobilité, le travail de réseau, de partenariat a permis de voir aboutir de nombreux projets de sorties vers une solution d'accompagnement plus adaptée : MAS, EHPAD mais aussi malheureusement des décès.

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2019

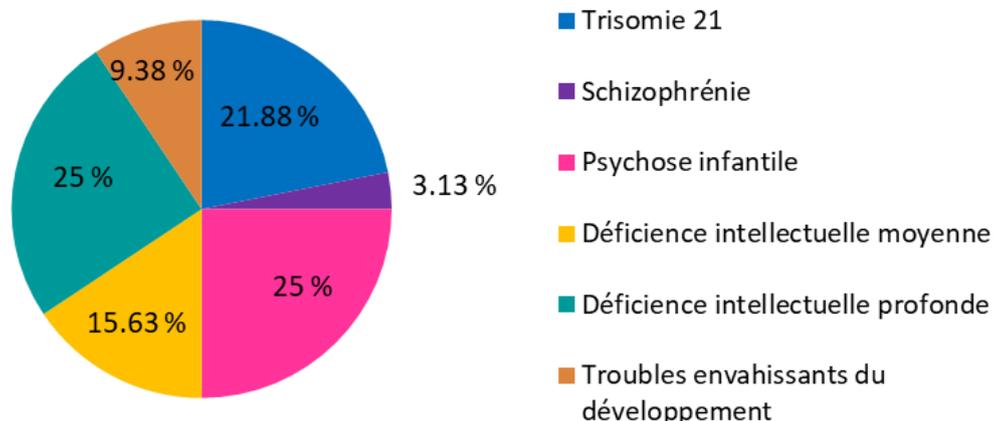


### Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019



Avec le départ des résidents les plus âgés, nous avons pu **accueillir des personnes plus jeunes** qui deviennent majoritaires. Toutefois, le vieillissement des autres laisse toujours entier le travail à effectuer sur les sorties de l'établissement pour les personnes vieillissantes.

## Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

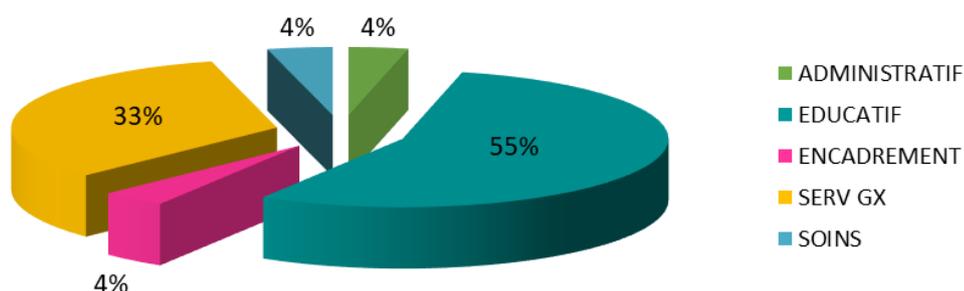


Le Service d'Activités de Jour et d'Hébergement se destine à recevoir des personnes adultes handicapées n'exerçant pas d'activités professionnelles et ne nécessitant pas une surveillance médicale intense et de soins constants. Le public reçu présente des profils peu homogènes.

### 3. Les ressources humaines

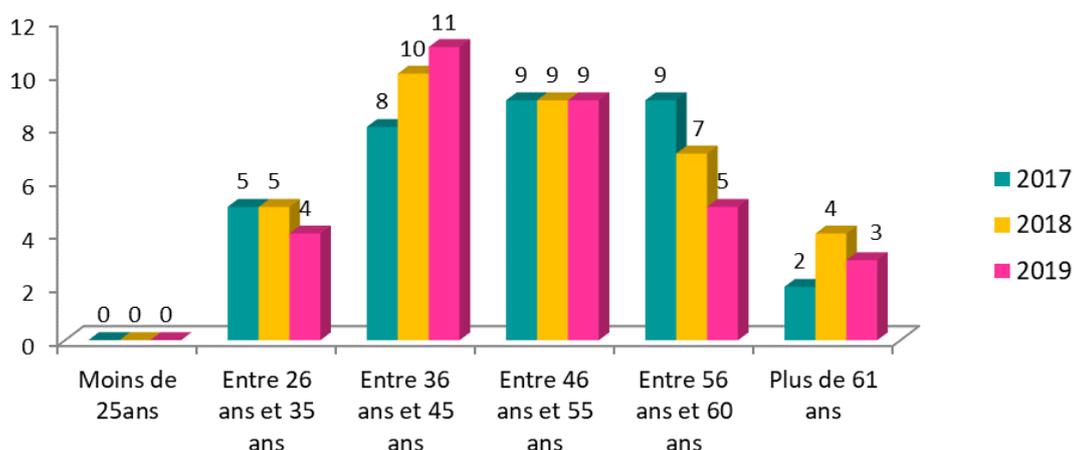
#### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du SAJH au 31 décembre 2019 est constituée de 36 salariés pour 35,05 ETP.

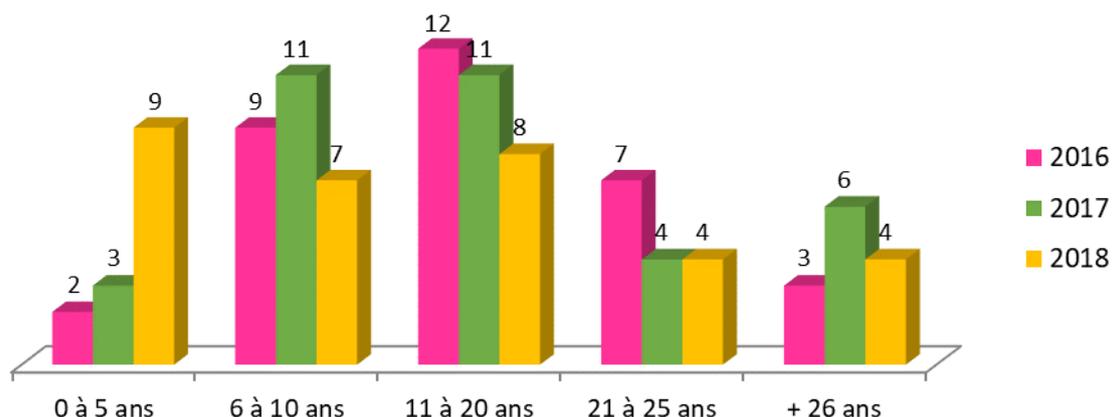


Du fait du doublement de la veille de nuit par redéploiement des moyens existants, nous avons constaté une baisse de notre taux d'encadrement éducatif, passant de 1 ETP pour 1,80 résident à 1 ETP pour 1,93 résident. L'ETP global reste lui inchangé, à savoir 1 ETP pour 1,11 résidents.

#### Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



## Formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
<b>Sécurité incendie</b>	<i>Educatif et veille de nuit</i>	5	10h
<b>Analyse des pratiques professionnelles</b>	<i>Educatif</i>	3	24h
<b>Evacuation incendie</b>	<i>Tous</i>	Tous	1h

Nous avons maintenu pour cette année notre dispositif d'analyse des pratiques professionnelles, ce dispositif a remporté l'adhésion du personnel concerné qui y trouve la réflexion nécessaire à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques professionnelles.

La sécurité incendie est une problématique qui nécessite des formations initiales mais aussi de maintien de l'ensemble des personnels.

## 4. Activités et événements de l'année

### Les activités proposées :

- Un effectif constant mais avec toujours l'accueil de résidents dans le cadre de **stages ou d'échanges avec d'autres établissements**.
- Mise en place d'une **activité physique** spécifique pour les personnes vieillissantes le vendredi matin.
- L'activité **chant et musique** et des séances ont été réalisées à la bibliothèque de la Maladrerie de CAEN avec Mme Myriam TUAL (art-thérapeute).
- Les résidents ont participé à davantage de **sorties sport adaptés**.
- Maintien des activités ponctuelles saisonnières (festival cartoon, festival des marionnettes, pêche, ...).
- Des activités ponctuelles se sont réalisées avec la participation de l'équipe d'hébergement (bibliothèque, musique et chant, sport STAPS).

# S.A.S.L.A.

(Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome)

## 1. L'activité globale

### Activité

77 bénéficiaires du service en décembre 2019 pour 80 places agréées. Un turn-over de l'ordre de 9 % en 2019 : 7 sorties et 7 entrées.

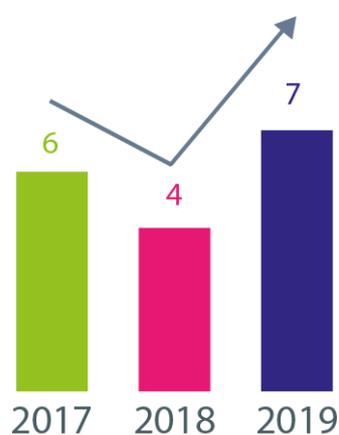
### Éléments de budget médico-social

Activité 2019	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
Journées réalisées	24 132	782 080	24 653	798 791

Une situation excédentaire liée à une activité supérieure à la prévision : +521 jours (soit 16.847,70 €), à laquelle s'ajoutent les accueils temporaires de l'appartement « tremplin » pour 192 jours.

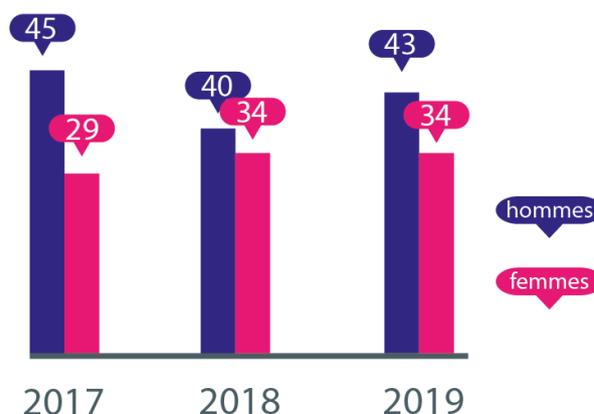
## 2. Les bénéficiaires

### Evolution du nombre d'admissions



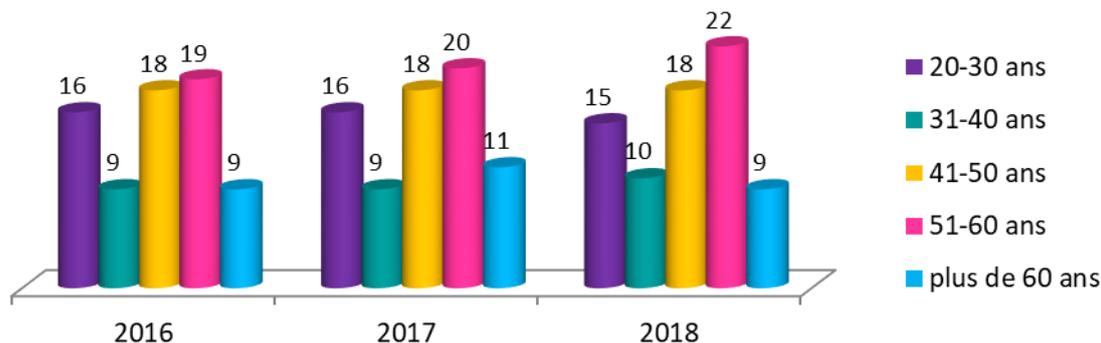
Une année 2019 marquée par un **nombre d'admissions en augmentation**, du fait de l'activité « appartement tremplin » favorable à la meilleure connaissance du service.

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2019



La proportion masculine est toujours plus importante (55 %) que celle féminine (45 %), mais qui reste relativement équilibrée.

## Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019



Le nombre des plus jeunes reste stable comme celui des plus de 50 ans, avec un léger reflux des plus de 60 ans (-2).

## Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

### Pour les résidences :

Les personnes accueillies bénéficient d'une orientation MDPH.

Les résidences accueillent des personnes déficientes légères, moyennes ou profondes. Ces handicaps peuvent être associés à certains troubles :

- du langage
- mobilité réduite
- surdité

Les bénéficiaires sont issus, pour la plupart, de la région et ont été dès leur jeune âge admis dans les structures de l'APAEL où ils ont suivi le parcours institutionnel classique : I.M.E, I.M.Pro puis ESAT. Le choix du mode d'habitat revient à la personne handicapée ou à sa famille.

Dans les résidences locatives, **les personnes sont pour la plupart d'entre elles issues de foyers d'hébergement** où des évaluations ont pu être menées. La volonté clairement exprimée des bénéficiaires était un facteur déterminant et a entraîné une dynamique de réussite.

Les critères incontournables d'accueil sont les suivants :

- capacité de tolérance et de maîtrise de soi
- pas de troubles du comportement avec risque de passage aux actes de violence
- capacité de gestion des actes essentiels de la vie quotidienne

## Pour les appartements :

Le service des appartements supervisés accompagne 25 adultes en situation de handicap mental qui présentent une déficience intellectuelle légère.

Le public présente des profils plutôt homogènes même si nous accompagnons des travailleurs et des retraités d'ESAT. Certaines personnes présentent cependant des troubles psychiques et ne supportent pas la collectivité ou s'y adaptent avec difficulté. C'est pourquoi ils vivent en appartement et bénéficient de l'action du service des appartements supervisés.

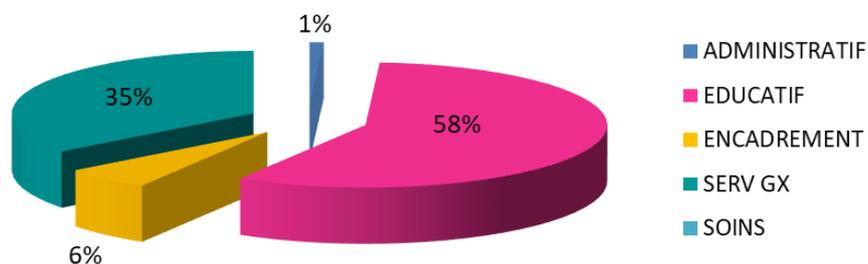
Nous accompagnons :

- 12 personnes qui travaillent à temps plein en ESAT
- 5 personnes qui travaillent à temps partiel en ESAT
- 7 personnes qui n'ont plus d'activité professionnelle

Les logements des bénéficiaires sont disséminés sur les trois principales communes où sont implantés les ESAT de l'APAEI de la Côte Fleurie : Dives-sur-Mer, Cabourg, Dozulé et Troarn. Les accompagnements répondent (l'unanimité est réelle) aux besoins et aux attentes du public. Les besoins des personnes handicapées sont identiques à tout adulte. Ce sont les réponses à ces besoins qui doivent être adaptées.

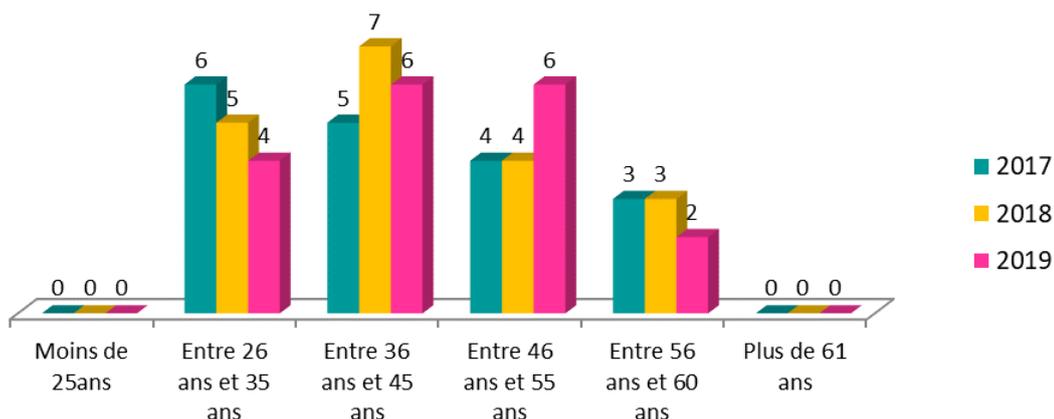
## 3. Les ressources humaines

### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

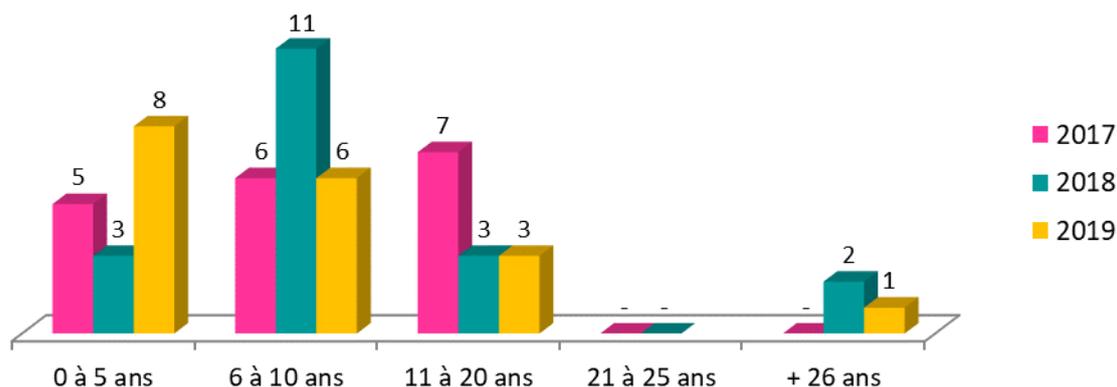


Nous avons un taux d'encadrement de 1 ETP éducatif pour 8,19 résidents et de 1 ETP global pour 4,73 résidents.

### Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



## Formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
Sécurité incendie	Educatif et veille de nuit	4	8h
Analyse des pratiques professionnelles	Educatif	2	24h
Evacuation incendie	Tous	Tous	1h

## 4. Activités et événements de l'année

### Nouveau fonctionnement du SASLA

Depuis octobre 2019, **une nouvelle organisation** a été mise en place. La direction, l'équipe des résidences et celle du service des appartements supervisés ont réfléchi ensemble à un fonctionnement commun. Après de long mois de travail et de réflexion sur les besoins et attentes du public, **les deux services ont réellement fusionné** pour n'en former qu'un seul. Deux équipes interviennent, une localisée à Dives-sur-Mer et l'autre sur Troarn-Dozulé. Le point commun de ces deux secteurs est l'accompagnement des personnes à la retraite ou à temps partiel. En minorité sur le secteur Troarn-Dozulé, des activités de jour rassemblent les personnes concernées et un planning d'activités leur est proposé.

### Coordinatrices sur le SASLA

Les deux coordinatrices s'inscrivent dans une dimension fonctionnelle, elles assurent la référence éducative au sein de l'équipe, auprès des usagers et des partenaires. Les coordinatrices accompagnent les professionnels dans l'exercice de leur fonction éducative. **Elles sont responsables de la mise en œuvre des projets personnalisés** des personnes accompagnées et veillent, au travers d'une planification, à l'élaboration-réactualisation des projets personnalisés par les référents éducatifs. Elles animent les réunions de service et sont l'interface entre la direction et l'équipe éducative. Elles s'assurent également de **l'organisation des activités de jour et traitent les demandes de stage** : usagers et professionnels. Ce travail se fait en lien avec l'ensemble des intervenants éducatifs du SASLA.

## Les projets camping

Le service a organisé un séjour de 15 jours au camping de Courseulles sur Mer pour les adultes habitants principalement en résidence sur Troarn et Dozulé. Un groupe de 8 personnes a vécu cette expérience d'autonomie hors résidence. **Une présence éducative quotidienne** était nécessaire pour répondre aux besoins des personnes et pour les aider à organiser leurs activités. **Le bilan est positif**, les usagers souhaitent renouveler ce projet pour l'été 2020.

Le projet camping sur Equemauville perdurent et rencontre toujours du succès avec un noyau dur de participants des résidences de Dives-Sur-Mer. Le projet dure 2 semaines et se déroule les 2 premières semaines du mois d'août.

## Les fêtes de fin d'année

L'ensemble du SASLA s'est réuni au cabaret « Le Paradis » à Saint Martin aux Chartrains pour fêter la fin de l'année. **Un spectacle de cabaret, de danse, de magie, des acrobaties** leur ont été présentés, tous ont été très satisfaits de la journée festive.

Le 25 décembre, les adultes du SASLA n'étant pas partis en famille pour fêter Noël ont pu partagé cet événement au restaurant à Cabourg "Casseroles et Bouchons".

## Les activités

### Sur le SASLA : Troarn et Dozulé

Au cours de l'année, 68 activités / sorties ont été proposées sur le SASLA aux personnes accompagnées sur les territoires de Troarn et Dozulé.

Les sorties les plus appréciées restent le cinéma, les restaurants, les activités sportives et les sorties culturelles.

### Le SASLA et les partenaires extérieurs

Depuis septembre 2019, certaines activités perdurent et une nouvelle a fait son apparition : 6 adultes pratiquent le football adapté.

### Les activités mises en place et qui perdurent

La musicothérapie : Le bilan de l'an passé a été très positif. Pour cette année, nous avons souhaité ouvrir cette activité et la proposer aussi aux adultes du Foyer Jean Vasnier. Les participants sont au nombre de 12 : 6 personnes du SASLA et 6 personnes du Foyer Jean Vasnier. Ces deux groupes mixtes participent à l'activité, un lundi sur 2. L'activité dure 1h00 et se déroule sur la résidence la Piéride dans la salle commune.

Cette activité est également proposée sur les résidences de Dives-Sur-Mer avec le même intervenant.

- 1 adulte exerce l'athlétisme
- 4 adultes pratiquent le handball adapté à Troarn, plusieurs rencontres sportives sont organisées au cours de l'année.
- 3 adultes sont licenciés au club de Tennis de Troarn
- 2 adultes pratiquent l'équitation à Janville
- 2 adultes continuent le ping-pong adapté à Dozulé

Au total, 19 personnes du SASLA des territoires Troarn-Dozulé exercent une activité sportive ou de loisirs dans leur environnement proche.

### **Sur le SASLA : Dives-sur-Mer**

- Les activités gym douce et danse sont proposées chaque mardi et mercredi sur la résidence les Téméraires, animée par un prestataire extérieure.
- L'activité chant se déroule 1 dimanche toute les 3 semaines.
- L'activité attelage : 1 lundi toutes les 3 semaines.
- L'activité « cyno thérapie » médiation avec les chiens, chaque mercredi.
- L'activité jardinage sur la résidence la Dauphine, du printemps jusqu'à l'automne.
- Beaucoup d'autres activités : des sorties cinéma, concerts, des visites, des pique-niques, du char à voile, de la pétanque, de la relaxation, de l'esthétique, des repas à thème ...

Chaque mercredi, un atelier cuisine est animé et partagé sur les deux résidences de Dives-sur-Mer avec des adultes de Dozulé, Troarn et appartements, suivi de l'activité « chiens ». Notre nouveau projet de service a permis de développer ces actions.

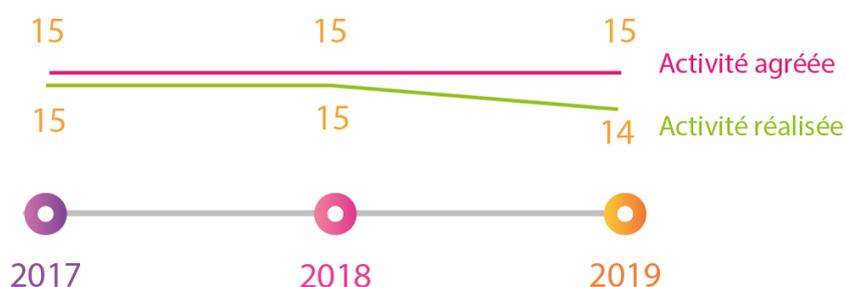
L'éducateur sportif du CCAS de Dives-sur-Mer permet chaque semaine à des personnes du SASLA de s'inscrire dans une dimension inclusive par le biais de la gym, de la marche, du golf et des boules lyonnaises car ces activités sont également partagées avec des citoyens de la ville de Dives-sur-Mer .

# F.O.A. Jean Vasnier

## 1. L'activité globale

### Activité

Moyenne du nombre de bénéficiaires sur l'année.



### Éléments de budget médico-social

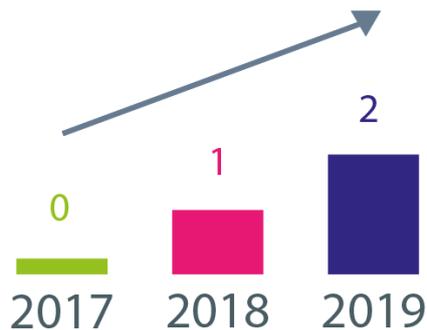
Activité 2019	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	5 236	675 771 €	4 946	635 787
<i>Absences facturables</i>			114	12 944
			<b>Total Recettes</b>	648 731

Il est à noter pour cette année 2019, un écart par rapport à l'activité réalisée qui n'est pas compensée par les absences facturables. Cet écart est essentiellement dû à un résident en grande difficulté qui a effectué de nombreux séjours hospitaliers occasionnant ainsi de nombreuses absences.

D'autre part, et malgré notre vigilance, nous avons aussi connu deux départs qui ont occasionné des temps de vacances avant l'accueil des nouveaux entrants qui ont alourdi le nombre des absences.

## 2. Les bénéficiaires

### Evolution du nombre d'admissions

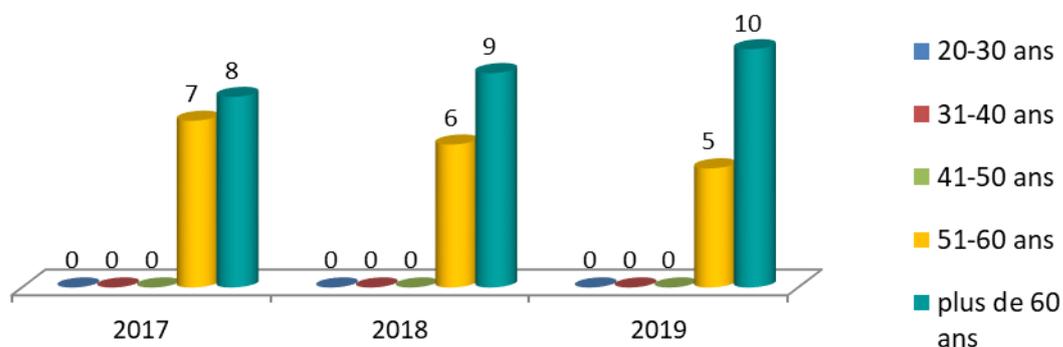


L'année 2019 est une année un peu exceptionnelle puisqu'elle a vu le départ et l'arrivée de deux nouvelles personnes sur le service. Cette nouveauté correspond aussi au travail engagé avec les personnes vieillissantes qui évoluent vers d'autres types d'accompagnement soit dans le secteur des personnes âgées soit vers des familles d'accueil.

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2019



### Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019



La part des plus de 60 ans est en augmentation (+ 1 personne), **la population est effectivement vieillissante**, en adéquation avec la spécificité de cette structure.

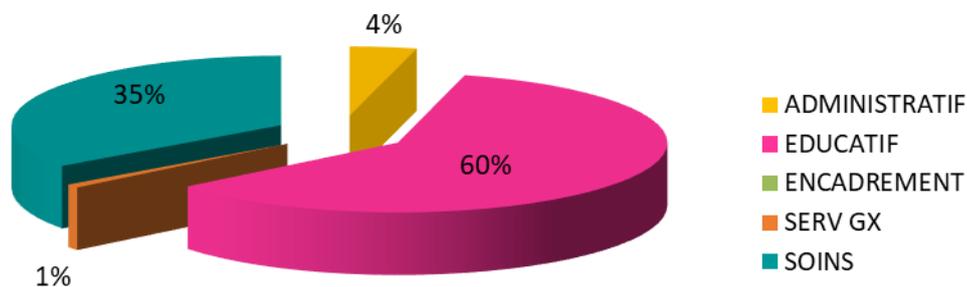
### Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences



### 3. Les ressources humaines

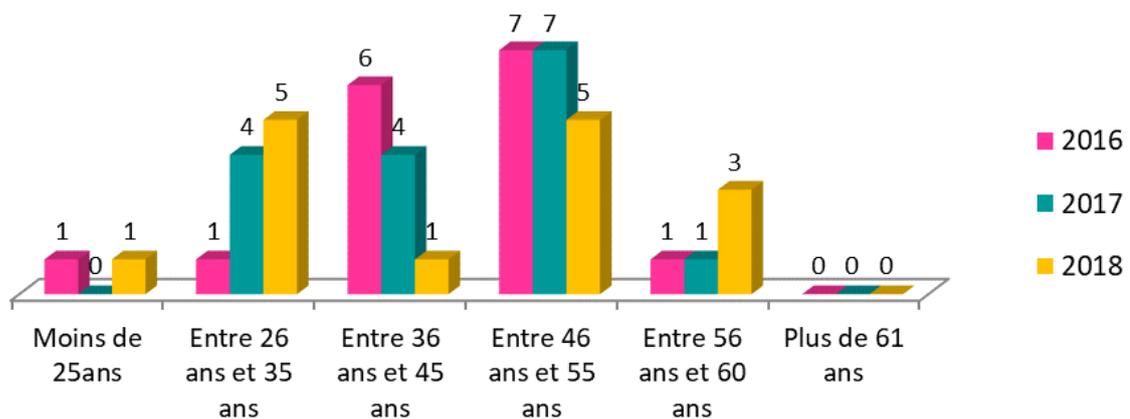
#### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du FOA au 31 décembre 2019 est constituée de 15 salariés pour 13,94 ETP.



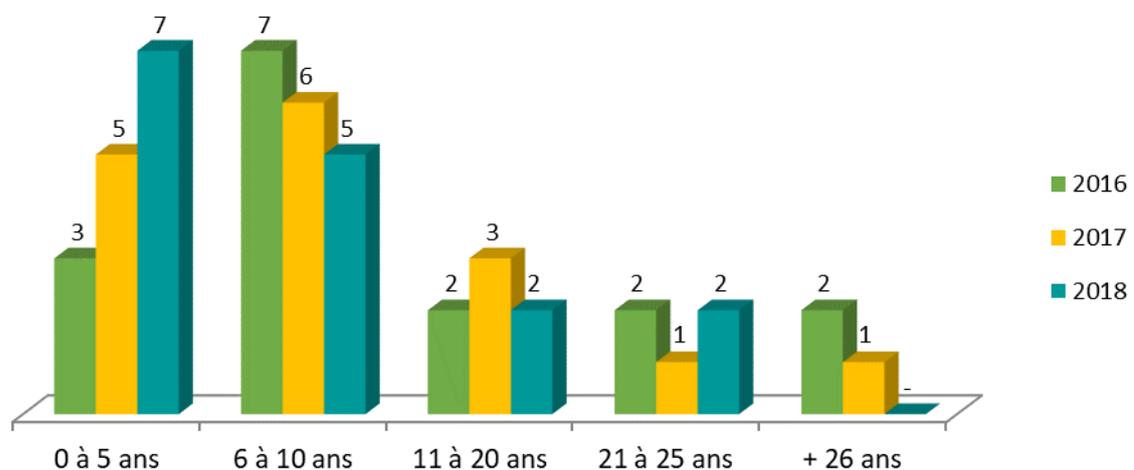
Nous avons un taux d'encadrement de 1 ETP éducatif pour 1.79 résidents et de 1 ETP global pour 1.08 résidents.

#### Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



Une équipe jeune dont plus de moitié à moins de 45 ans.

#### Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



Une équipe qui s'était fortement renouvelée en 2015 et qui accumule aujourd'hui davantage d'expérience.

## Formation du personnel

<i>Thème de formation</i>	<i>Catégorie équipe de salariés</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Nombre d'heures total</i>
<b>Analyse de pratiques professionnelles</b>	<i>Educatif</i>	2	160 h
<b>Exercice d'évacuation</b>	<i>Tout type de personnel</i>	<i>Tous (commun avec FHJV)</i>	2h

Cette année encore, nous avons maintenu notre dispositif d'analyse des pratiques professionnelles, ce dispositif a remporté l'adhésion du personnel concerné qui y trouve la réflexion nécessaire à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques professionnelles.

La sécurité incendie est une problématique qui nécessite des formations initiales mais aussi de maintien de l'ensemble des personnels.

## **4. Activités et événements de l'année**

### **Travaux avec les équipes éducatives**

- Accompagnement des travailleurs du foyer d'hébergement durant leurs arrêts de travail ou leur temps partiel, ceci dans le cadre du dispositif DAMA.
- Plusieurs échanges ont pu se réaliser avec le FOA de La Vallée d'Auge, permettant aux usagers concernés de pouvoir vivre un temps de rupture avec leur quotidien et de retrouver d'autres résidents.

**Activité Théâtre** en lien avec l'association « Les p'tites mains ».

### **Médiathèque de Dives-sur-Mer**

Tous les semaines l'ensemble des résidents s'y sont rendus, outre le fait de choisir les livres, ils peuvent entendre des récits des bénévoles. En fin d'année un temps convivial est organisé avec l'équipe de la médiathèque.

### **Piscine**

Tous les 15 jours un groupe se rend le lundi au centre nautique de Lisieux.

### **Sport adapté en collaboration avec le comité départemental**

Plusieurs journées ont eu lieu en s'appuyant sur les dispositifs des Conseils Départementaux du Calvados et de la Seine Maritime. Participation à une compétition de Pétanque à Dives-sur-Mer.

### **Mois d'août**

Fonctionnement particulier pour cette période de l'année, pendant laquelle la section travailleur ESAT est fermée.

C'est l'occasion pour les usagers du FOA de se trouver chez soi et de bénéficier d'activités de proximité comme celle de la pêche en étang.

## Rencontres avec les équipes

- Services de gérontologie
- EPSM
- EHPAD
- Le CLIC

## 5. Les investissements

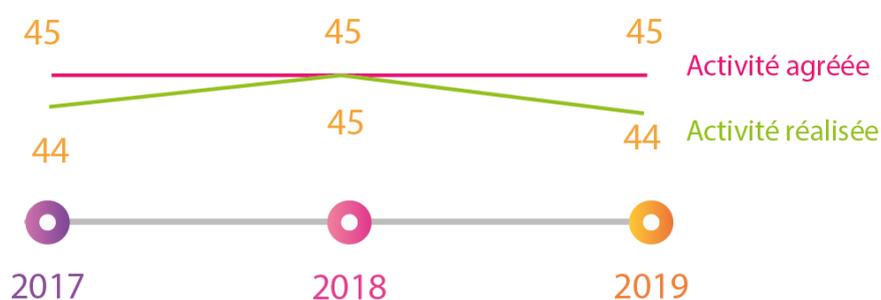
Désignation de l'Immobilisation	Date d'achat	Valeur d'achat
<b>AMORTISSEMENTS ANTERIEURS</b>		
<b>EXTINCTEURS</b>	01/09/2019	710,70
<b>TONDEUSE AUTOPORTEE</b>	22/03/2019	2 130,00
<b>COUPE LEGUMES +MIXER</b>	16/07/2019	2 957,88
<b>MACHINE A COUDRE</b>	08/03/2019	1 399,00
<b>REMORQUE</b>	22/03/2019	900,00
<b>VIDEO PROJECTEUR ET ECRAN</b>	11/09/2019	1 272,90
<b>COPIEUR</b>	09/04/2019	5 286,00
<b>CARPORT Leroy merlin</b>	19/12/2019	468,00
<b>2 MEUBLES BAS CUSINE</b>	31/07/2019	1 770,00
<b>STORES SECRETARIAT-DIRECTION</b>	01/01/2019	1 969,44
<b>TOTAL 2019</b>		<b>18 863,92</b>

# Foyer d'hébergement Jean Vasnier

## 1. L'activité globale

### Activité

Moyenne du nombre de bénéficiaires sur l'année.



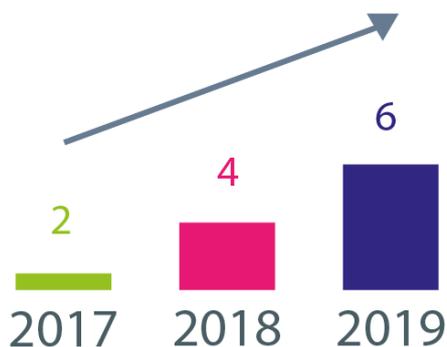
### Éléments de budget médico-social

Activité 2019	Prévues	Recettes prévues	Réelles	Recettes réelles
<i>Journées réalisées</i>	14.201	1.194.617	13.175	1.106.134
<i>Absences facturables</i>			987	61.762
			<b>Total Recettes</b>	1.167.896

L'activité 2019 est en déficit de 1026 journées, compensées en partie par les 987 journées d'absences facturables. Ce niveau d'activité est dû, comme pour les années précédentes, aux mouvements des usagers de la section hébergement du foyer Jean VASNIER, ceci pour sécuriser les parcours en lien avec des orientations extérieures.

## 2. Les bénéficiaires

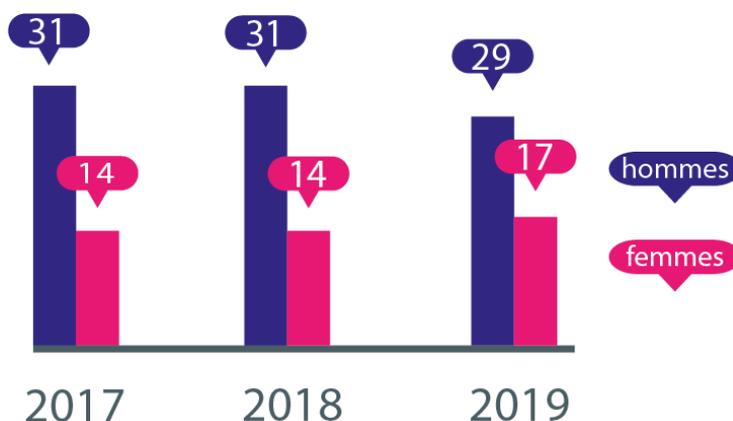
### Evolution du nombre d'admissions



En 2019, 6 nouvelles personnes ont été accueillies sur le foyer ce qui confirme la dimension de parcours au sein de cet établissement. Le foyer devient aussi un lieu de transition, **un lieu passerelle qui permet de construire les parcours.**

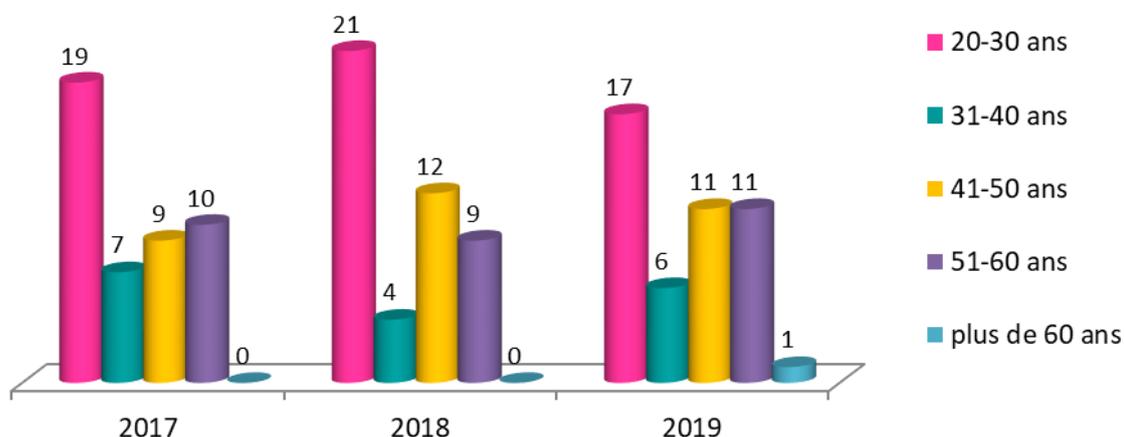
Les départs à la retraite de travailleurs d'ESAT ont aussi permis d'augmenter le nombre de personnes accueillies sur l'année.

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2019



Situation identique à celles constatées les années précédentes à l'exception de l'accueil d'un homme sur les effectifs de cette année.

### Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019



Nous observons un **léger vieillissement de la population accueillie.**

Le renforcement du DAMA pour les plus âgés et la mise en place d'accueils temporaires pour les plus jeunes, dans l'appartement tremplin du SASLA au sein de la résidence de la TRIADE à TROARN permettra de poursuivre la mise en place des parcours.

## Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

Les origines des pathologies principales proviennent de causes génétiques identifiées (trisomie 21), de séquelles d'autres maladies ou de troubles survenus durant la grossesse, à la naissance ou en bas âge, de traumatismes d'origines externes (accidents), de troubles psychiques stabilisés (psychose infantile). A ces pathologies peuvent se rajouter des troubles associés tels que l'épilepsie, ou des séquelles d'hémiplégie.

Les handicaps des usages sont forts différents, cependant les personnes accueillies se caractérisent par un retard mental moyen, associé ou pas à des troubles du comportement et de la conduite, ou un retard mental sévère. Cela peut se traduire dans le quotient de la personne handicapée par :

- un non ajustement des comportements et des réactions aux conventions sociales,
- des difficultés à accepter les frustrations,
- des attitudes exclusives dans la relation,
- des comportements agressifs, surtout verbalement,
- des difficultés dans les activités domestiques et sociales (transport, ménage, achat, suivi de la santé)
- des attitudes infantiles.

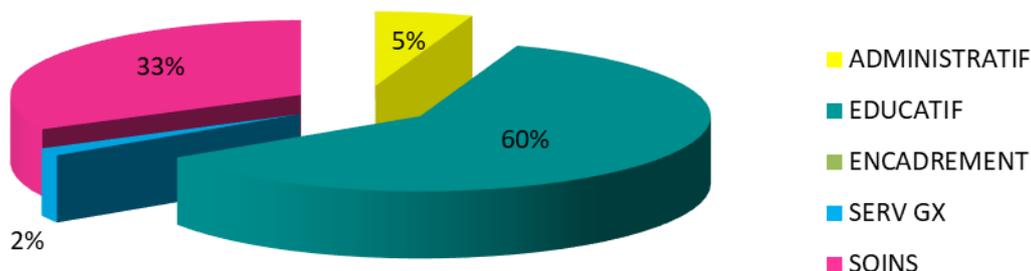
Pour environ la moitié des usagers, il existe des obstacles dans l'expression verbale, une difficulté à gérer la solitude et une recherche permanente de présence physique.

Pour 6 personnes il existe une avancée en âge, sans qu'il soit constaté une dépendance accrue. Nous notons pour ces personnes une altération de leurs possibilités physiques, une usure dans leur activité professionnelle.

### 3. Les ressources humaines

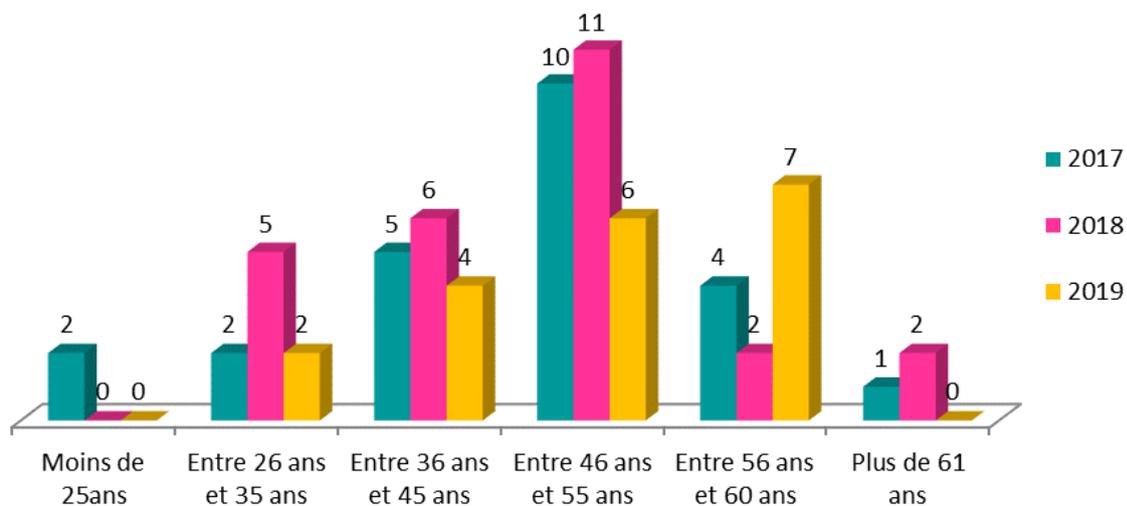
#### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du Foyer Jean VASNIER section Hébergement ESAT au 31 décembre 2019 est constituée de 22 salariés pour 20,81 ETP.

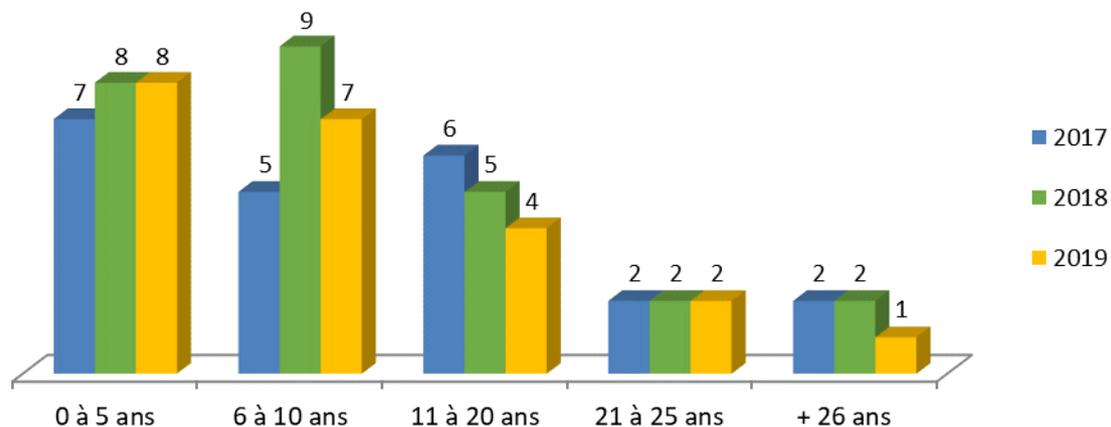


Nous avons un taux d'encadrement de 1 ETP éducatif pour 3,59 résidents et de 1 ETP global pour 2,16 résidents.

## Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



Pas de modification majeure de la répartition des salariés selon l'ancienneté. Une équipe plutôt jeune qu'il faudra toutefois accompagner par la formation pour continuer à conserver la dynamique de travail.

## Formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
<b>Surveillant de nuit qualifié</b>	Surveillants de nuits	2	378 h
<b>Contrat de professionnalisation</b>	Educatif	1	1 365 h
<b>Analyses des pratiques professionnelles</b>	Educatif	2	160 h
<b>Exercice d'évacuation</b>	Tout type de personnel	Tous	2 h
<b>Sécurité incendie</b>	Tout type de personnel	12 (commun avec FOA)	84 h

Comme pour les années précédentes, **l'accent a été mis sur les formations qualifiantes**, d'une part au travers du contrat de professionnalisation AES et d'autre part pour la **qualification de notre équipe de surveillants de nuit**.

Nous avons maintenu pour cette année notre dispositif d'analyse des pratiques professionnelles, ce dispositif a remporté l'adhésion du personnel concerné qui y trouve la réflexion nécessaire à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques professionnelles.

La sécurité incendie est une problématique qui nécessite des formations initiales mais aussi de maintien de l'ensemble des personnels.

#### 4. Activités et événements de l'année

Activités périodiques Internes	Activités périodiques Externes
Tricot	Boules lyonnaises
Cours de cuisine	Hand-ball
Sport / entretien physique	Badminton
Pâtisseries	Piscine
Esthétique	Danse
Relaxation et massage à la demande	Equitation
Coin wifi	Cours de guitare
Découverte cinématographique	Chant et prière
Décoration en cas de fêtes (Pâques, Noël)	Judo
Entretien des véhicules	Tennis de table Cours de théâtre
Jardinage	Représentation théâtrale
Entretien des vélos	
Goûters dansants	
Organisation anniversaires	

L'équipe du Foyer Jean VASNIER a poursuivi sur la dynamique du projet de service et notamment sur ses fiches actions :

- Elaborer et mettre à jour régulièrement une grille d'évaluation des compétences repérées des usagers.
  - Secret partagé et accès au dossier de l'utilisateur.
  - Questionner les décisions institutionnelles par la révision ou l'adaptation du règlement de fonctionnement lorsque les demandes des usagers ne sont pas incluses et prévues dans ce document. Ce qui a permis de formaliser un nouveau règlement de fonctionnement dans l'attente de validation par le Conseil d'Administration de l'Association.
  - Il y a encore des aspects dans le fonctionnement du foyer qui ne nous donnent pas entière satisfaction, à l'image de la distribution du courrier, quant au principe du respect de la vie privée de l'utilisateur.
  - Permettre aux usagers, qui en ont la possibilité, d'avoir accès pleinement à leur droit/ devoir électoral. Sujet particulièrement intéressant à l'occasion de l'élection présidentielle.
  - Mettre à jour le livret d'accueil mais aussi les autres documents obligatoires
- Rechercher une meilleure adéquation entre les besoins repérés et les solutions d'hébergement existantes sur notre territoire.

#### 5. Les investissements

Les investissements sont communs à ceux du FOA, voir page 55.



# Projets et perspectives du Pôle Hébergement

Pour 2020, il s'agira de finaliser les objectifs du CPOM qui devront permettre de voir :

- **La reconstruction du SAJH** engagée sur la base d'une réorganisation de son fonctionnement : mettre en place un fonctionnement dont le socle et le point départ sera le besoin des personnes accueillies, la réalisation de leurs projets personnalisés.
- **Des passerelles avec le secteur des personnes âgées** pour favoriser les parcours de ceux qui ont besoin d'un accompagnement spécifique lié au vieillissement
- **Une dimension habitat** qui devra supplanter la dimension de l'hébergement : que ce soit en foyer, en résidence, en logement, nous devons demain proposer des lieux d'habitat.
- **La communication** est un enjeu important qui est aussi associatif : le pôle habitat devra se doter d'outils de communication pour les nombreuses personnes qui ont besoin d'une aide pour s'exprimer, se faire comprendre.
- **Le virage numérique** est un enjeu majeur pour l'association mais aussi pour le pôle qui devra accompagner chaque professionnel pour que les nouveaux outils soient une réelle source de d'évolution et d'amélioration des pratiques professionnelles

Voilà, une année encore riche de projets et de perspectives positives, qui saura animer et faire vivre l'ensemble des projets et des équipes tout au long de l'année.

# Le Pôle Soins

13 avenue Georges Landry - 14430 Dozulé - Tél. 02 31 79 21  
mas-secretariat@apaei-cote-fleurie.com

## LE MOT DE LA DIRECTION

Catherine Reybard,  
Directrice du Pôle Soins  
par intérim

« Seul on avance plus vite, mais ensemble on avance plus loin » Proverbe Africain

Le travail d'équipe, interdisciplinaire et partenarial doit constituer les fondations de tout projet.

Qu'il s'agisse de l'élaboration ou de la mise en œuvre d'un Projet Individuel ou d'un Projet d'Etablissement, **c'est l'investissement de chaque intervenant qui va en faire toute sa richesse et pertinence**. C'est cette coordination entre les différentes actions, la solidarité entre professionnels toute qualification confondue et la construction d'un partenariat avec les prestataires extérieurs que nous mettons chaque jour au service des résidents.

En secteur adulte c'est autour du recueil des souhaits de chaque personne accompagnée, en matière de projet de vie que s'engage la réflexion visant à définir les objectifs à poursuivre dans le cadre de son projet. Si ce postulat fonde tout accompagnement proposer au niveau du FAM, **l'alliance avec les familles demeure incontournable** sur la MAS au regard de l'importance du suivi de santé, de la grande dépendance et vulnérabilité de la plupart des résidents.

L'engagement du Pôle Soins, dans des projets plus axés sur la mise en place d'activités comme vecteur de développement ou de maintien des potentialités des personnes accueillies ne s'est pas fait sans difficulté.

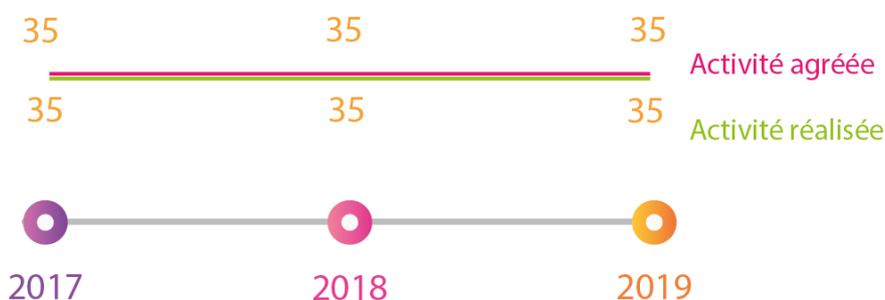
Si le prendre soin demeure à la fois une nécessité et une valeur forte au sein de la MAS et du FAM, **les dimensions de plaisir, de loisirs, de bien-être, de lien social sont venues progressivement soutenir la démarche plus globale** d'une meilleure qualité de vie au sein de ces établissements. Cette orientation engagée dès 2017, participe peu à peu à l'émergence d'une nouvelle culture portée par l'ensemble des salariés.

# Maison d'Accueil Spécialisée

## 1. L'activité globale

### Activité

Moyenne du nombre de bénéficiaires sur l'année.



### Éléments de budget médico-social

Activité 2019	Prévue	Réelle
Journées réalisées <i>INTERNAT</i>	10 493	10 692
Journées réalisées <i>EXTERNAT</i>	450	461

	2017	2018	2019
Budget de fonctionnement demandé	2 424 174	2 423 894	2 437 790
Budget de fonctionnement alloué	2 375 420	2 389 661	2 387 805
Résultat net comptable	544	78 895	80 891

L'activité internat de la MAS se décline avec 10 692 journées pour un prévisionnel de 10 493 journées, soit +199 journées en internat et l'activité externat se décline avec 461 journées pour un prévisionnel de 450 journées, soit +11 journées en semi-internat.

## 2. Les bénéficiaires

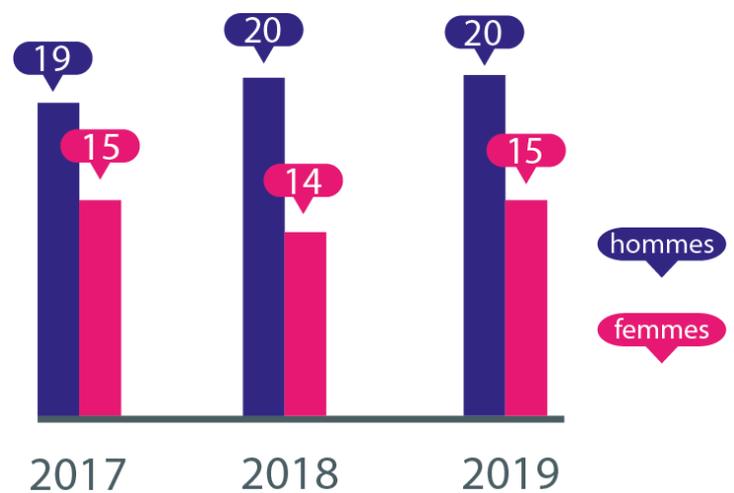
### Evolution du nombre d'admissions

Deux admissions d'origine différente (IME, SAJH, ...) sachant que la MAS possède une **liste d'attente importante** de 25 demandes.

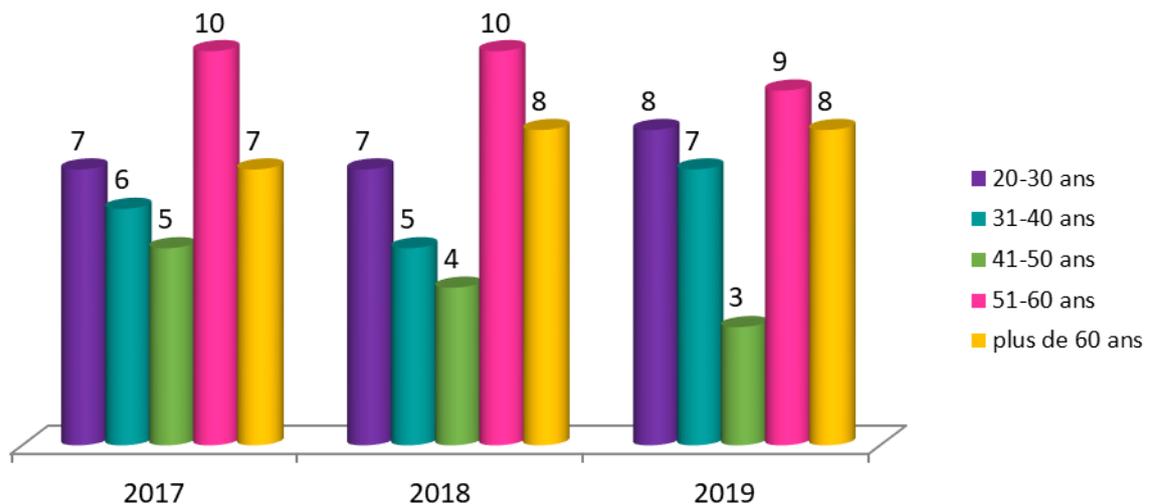
La MAS répond aussi aux demandes de la MDPH pour l'accueil de situations critiques.

**Développer une place d'accueil temporaire supplémentaire** permettrait de proposer des accueils séquentiels, de répit aux nombreuses personnes qui souhaitent pouvoir disposer de propositions même temporaires.

### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2019



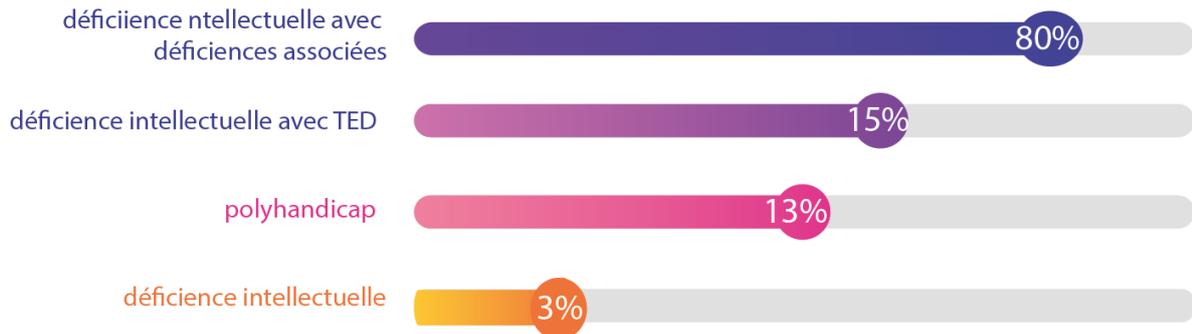
### Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019



L'année 2019 confirme le **vieillessement des bénéficiaires** de plus de 60 ans et le rajeunissement avec ceux de la tranche d'âge 20-30 ans, dû aux dernières admissions de 2018 et 2019.

Cette répartition d'âge demande aux professionnels **l'adaptation de l'accompagnement au quotidien** afin de satisfaire les besoins et attentes de chaque résident.

## Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

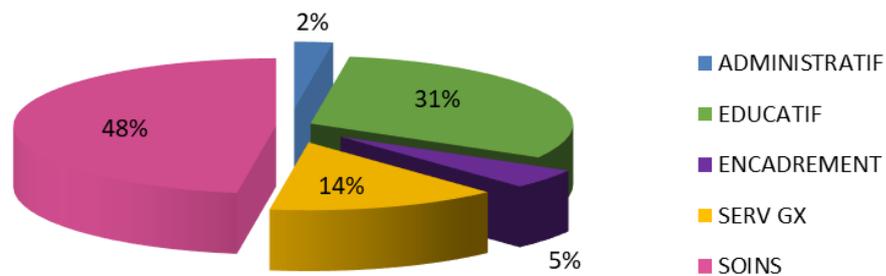


Les caractéristiques de la population accueillie n'évoluent pas, soit polyhandicap ou une déficience intellectuelle principale avec déficiences associées telles que troubles du comportement, TSA.

### 3. Les ressources humaines

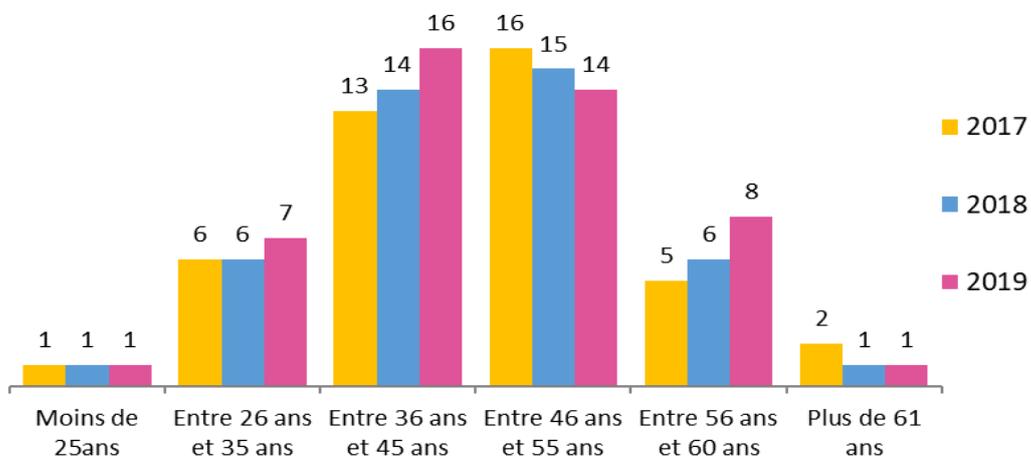
#### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe de la Maison d'Accueil Spécialisée au 31 décembre 2019 est constituée de 55 salariés pour 42,15 ETP.



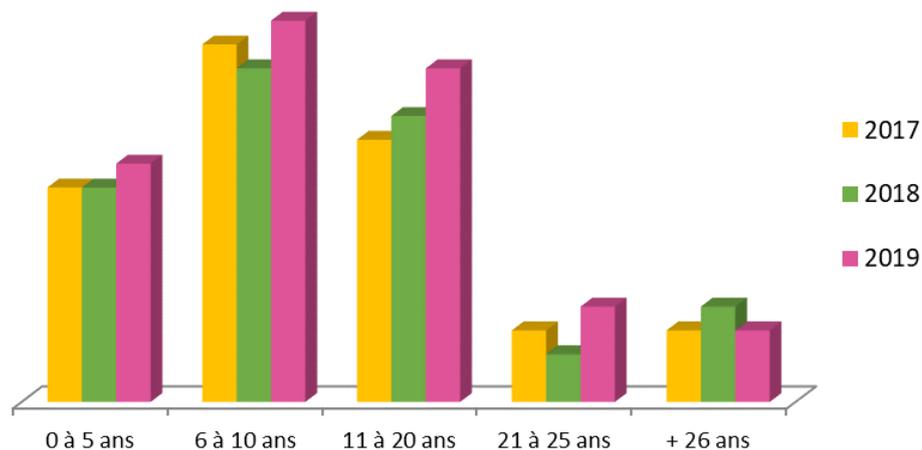
Un point d'équilibre entre le personnel soignant et le personnel socio-éducatif est à préserver pour conduire un accompagnement global.

#### Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



La pyramide des âges implique la **nécessité de recruter de jeunes diplômés** et des contrats de professionnalisation (trois contrats en 2019) voire, des contrats d'apprentissage pour assurer la pérennité des savoirs.

## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



La répartition selon l'ancienneté démontre la **fidélisation du personnel** avec un pourcentage de 3 % pour plus de 26 ans et de 16 % entre 6 et 10 ans.

La mutualisation du personnel avec les autres pôles de l'association est nécessaire afin de satisfaire les demandes ponctuelles et d'enrichir son parcours professionnel. La mobilité des professionnels au sein de la MAS selon les bonnes pratiques professionnelles est à travailler.

## Formation du personnel

Thème de formation	Catégorie équipe de salariés	Nombre de salariés	Nombre d'heures total
Bienveillance	Services généraux - éducatif	3	42
Les écrits professionnels	Soins - éducatif	24	504
Hygiène des mains	direction, administratifs, services généraux, soins, éducatif	18	72
Habilitation électrique	Homme entretien	1	7

Le budget 2019 nous a contraints comme pour les années précédentes de faire le **choix de formations collectives** au détriment de formations individuelles, tout en répondant aux besoins de la MAS.

L'éducatrice spécialisée, coordinatrice des activités socio-culturelles suivra la formation CAFERUIS en 2019-2020 et 2021

Les formations d'Accompagnant Educatif et Social et Aide-Soignant sont incluses dans le parcours des contrats de professionnalisation.

## 4. Activités et événements de l'année

Depuis 2017, le recrutement d'un poste d'Educateur Spécialisé pour la coordination des activités socio-culturelles a permis la **mise en place d'un planning d'activités** en respectant le projet individualisé de chaque adulte accueilli. **Des réunions avec les familles, tuteurs et proches** ont permis en 2019 d'informer de l'avancée du projet 2017 tout en les associant à la vie de l'établissement.

## Les activités :

- Intervention de l'association – SIEL BLEU
- Convention avec IEM – APF d'Hérouville-Saint-Clair : mise à disposition du bassin thérapeutique les vendredis après-midis.
- Médiation asine, atelier théâtre, musique, médiathèque, ...
- Repas à thèmes, sorties restaurants, cabarets, piscine, patinoire, activités manuelles, promenades, ...
- Concerts, sorties en mer, soirées football, ...

**Les animations socio-éducatives sont primordiales afin de préserver le lien social, les capacités motrices, de favoriser le plaisir et la valorisation** de la personne, etc.... L'activité théâtre, piscine, sport adapté sont devenues incontournables et sont inscrites dans les projets personnalisés.

De plus, des rencontres inter-établissement se sont construites au fil du temps avec les professionnels du foyer Jean Vasnier pour l'activité théâtre et le sport adapté.

La participation à des manifestations régionales sport adapté répond à une attente de plus en plus pressante des usagers et une implication des professionnels.

## 5. Démarche d'amélioration continue

2019 a été la poursuite de l'appropriation de cette démarche avec une participation de tous les acteurs. Les Fiches Alerte Incident démontrent **l'implication des personnels de l'établissement dans l'amélioration de l'organisation des services** et la prise en charge des résidents.

Les propositions d'amélioration sont abordées en réunion d'équipe afin de **mettre en place des actions correctives pérennes en élaborant des protocoles et procédures.**

**Les réunions d'équipe régulières** ont pris place au détriment de réunions générales afin de travailler les écrits professionnels. Ces écrits concernent les rapports de comportement, les projets personnalisés avec leur évaluation, ainsi que la mise à jour de protocoles tels que les fiches de présentation.

La mise en place d'enquêtes de satisfaction ont été réalisées en septembre 2019 auprès des usagers, des familles et de nos partenaires.

Deux axes d'amélioration au niveau de l'association sont toujours d'actualité : le projet personnalisé et la participation à la vie de l'établissement.

## 6. Les investissements

ACQUISITIONS 2019	Montant	Date
DETECTEURS INCENDIE ET CENTRALE	19 800,00	25/06/2019
EXTINCTEURS	684,00	01/10/2019
PLONGE ET FONTAINE	2 930,58	16/05/2019
ELECTROCARDIOGRAPHE	1 440,00	30/06/2019
CHARIOT A MEDICAMENTS	2 288,93	14/10/2019
TABLEAUX/PLANNINGS	1 149,75	31/03/2019
MOBILIER	13 987,01	31/07/2019
BORNES ECLAIRAGE EXTERIEUR	4 191,24	10/09/2019

# Foyer d'Accueil Médicalisé

## 1. L'activité globale

### Activité

L'activité 2019 est proposée pour 10 adultes avec une activité facturée de 3 235 journées. Le taux de présence est de 88,63 %, inférieur à la prévision de 93,92 %.

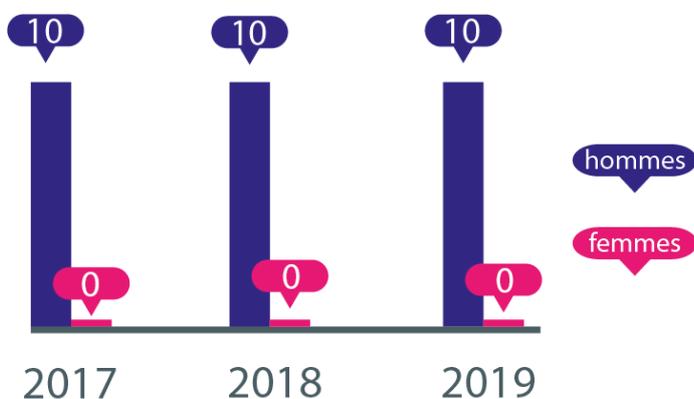
Avec les 191 journées d'absences facturables, pour les résidents absents plus de 30 jours par an pour convenance personnelle notamment, l'activité prévue est quasiment réalisée. Ces journées facturables représentent 5,23 % de l'activité prévisionnelle.

### Evolution du nombre d'admissions



Il n'existe pas de liste d'attente pour le FAM accueillant des personnes présentant un handicap psychique, adossé à l'ESAT de Dozulé.

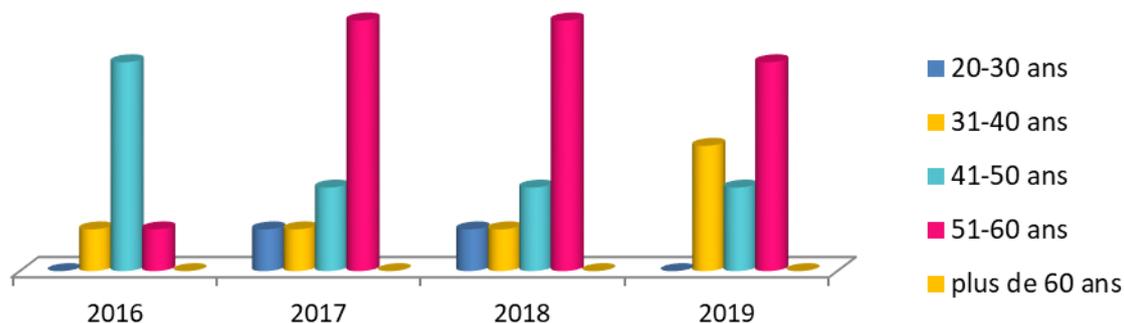
### Répartition hommes/femmes des bénéficiaires au 31/12/2019



La non-mixité est due au hasard des premières admissions à l'ouverture de l'établissement.

L'intégration de la gent féminine est vivement souhaitée.

## Répartition des âges des bénéficiaires au 31/12/2019



Six usagers dans la tranche d'âge 51-60 ans. Cela s'explique par l'âge élevé des entrées lors de l'ouverture en 2008. Un rajeunissement de la population accueillie lors des futures entrées est souhaitable.

## Répartition des personnes accueillies par catégories de déficiences

déficience intellectuelle  
avec déficiences associées

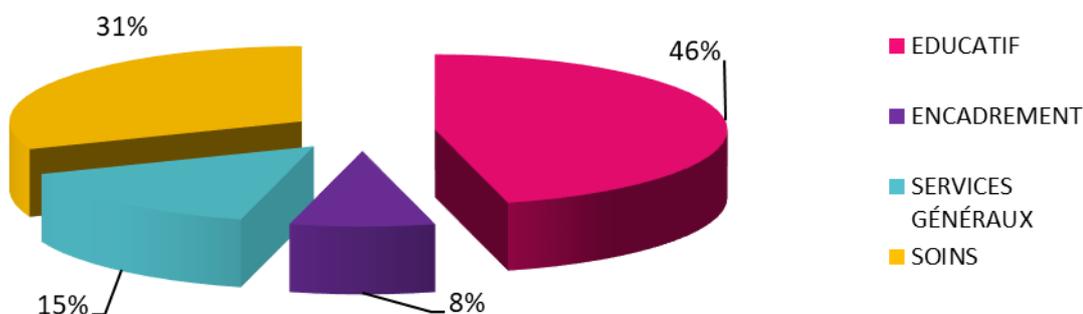
10

Quatre usagers sont en situation d'handicap psychique, plus particulièrement de schizophrénie, cinq usagers en situation d'handicap mental associé à un handicap psychique, principalement de psychoses infantiles. Un usager est en situation d'handicap mental associé à des troubles du comportement. L'admission doit perdurer en étroite collaboration avec l'EPSM de Caen, en répondant à leur demande d'adultes en situation d'handicap psychique, avec une capacité au travail sur le FAM horticole de l'ESAT de Dozulé.

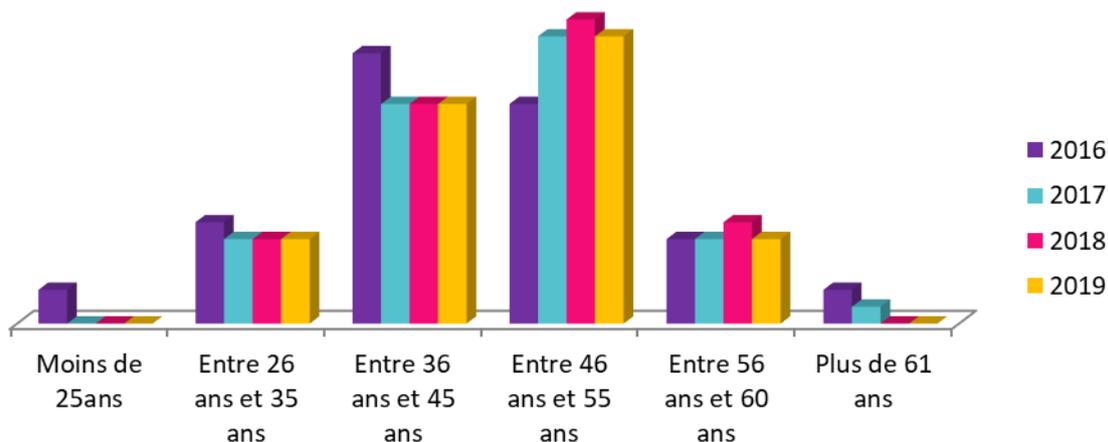
## 3. Les ressources humaines

### Répartition des salariés par équipe (en ETP)

L'équipe du FAM au 31 décembre 2019 est constituée de 12 salariés pour 10,34 ETP budgétés. L'effectif au 31/12/2019 était de 8,91 ETP.

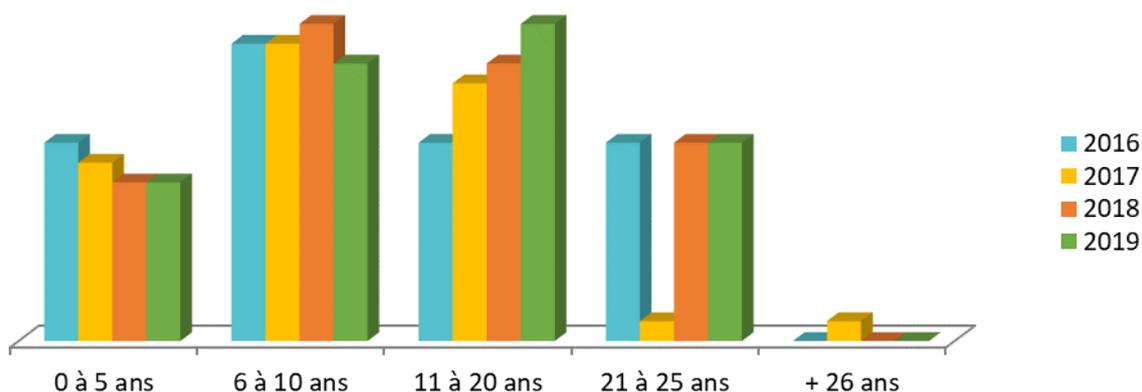


## Pyramide des âges des salariés au 31/12/2019



Deux tranches d'âge prépondérantes de 36 à 45 ans et de 45 à 55 ans. Nous devons poursuivre le recrutement du personnel accompagnant avec de l'expérience professionnelle.

## Répartition des salariés selon l'ancienneté au 31/12/2019



Le foyer bénéficie d'un personnel compétent et expérimenté auprès des adultes accueillis. Faire valoir la mobilité inter-établissement au sein de l'association et être à l'écoute des demandes de nouveaux parcours professionnels.

## Formation du personnel

<i>Thème de formation</i>	<i>Catégorie équipe de salariés</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Nombre d'heures total</i>
<i>ADPP</i>	<i>Educatif / service généraux / soins</i>	<i>9</i>	<i>180</i>
<i>Confiance en soi</i>	<i>Educatif</i>	<i>1</i>	<i>14</i>
<i>Troubles du spectre autistique</i>	<i>Educatif</i>	<i>1</i>	<i>14</i>
<i>Partenariat avec les familles</i>	<i>Educatif</i>	<i>1</i>	<i>14</i>

## 4. Activités et événements de l'année

Tout au long de l'année 2019, avec la participation active des résidents, les activités se sont réalisées telles que :

- Concerts,
- Soirées sportives, matchs,
- Transfert d'une semaine au bord de la mer pour les usagers ne partant pas en séjours adaptés ou dans leur famille
- Cinéma, cabaret,
- Atelier fabrication pain, sorties restaurant,  
Repas à thème, atelier, cuisine, arbre de Noël, jour de l'an.

**Avec pour objectif : maintenir les acquis, l'estime de soi, le plaisir de réaliser, le lien social.**

## 5. Démarche d'amélioration continue

2019 est la poursuite de la mise en place de la démarche d'amélioration continue.

Le projet d'établissement est en cours d'évaluation selon cette offre de d'hébergement et de soins, adossé à l'ESAT de Dozulé.

La mise en place d'enquêtes de satisfaction a été réalisée en septembre 2019 auprès des usagers, des familles et de nos partenaires.

Deux axes d'amélioration au niveau de l'association sont proposés : le projet personnalisé et la participation à la vie de l'établissement.

A propos du **projet personnalisé**, la procédure de collecte des besoins et attentes des bénéficiaires se formalise avec une **démarche plus participative**.

L'évaluation des projets personnalisés est rédigée en FALC pour les résidents présentant des difficultés à la lecture.

# Projets et perspectives du Pôle Soins

## Pour la MAS

### Les résidents : quelles orientations à mettre en place ?

La question de la population à accueillir à moyen et long terme est à envisager en cas de recentrage par la MDPH d'adultes relevant plus « traditionnellement » d'une MAS : **nécessité d'anticiper des aménagements et des équipements plus spécifiques**

En dehors de la question du profil des futurs résidents destinés à rejoindre la MAS dans les prochaines années, il est également nécessaire de se positionner quant au devenir des résidents déjà présents dans la structure : quel accompagnement à proposer aux adultes vieillissants, maintien des résidents en fin de vie... Par ailleurs le récent épisode de confinement est venu interroger le maintien des résidents dans la structure en cas de maladie contagieuse...

### Les locaux

Recentrer dans cette salle uniquement les activités d'expression artistiques : peinture, modelage, travaux manuels... autrement dit des activités qui réclament un environnement et du mobilier qui ne craignent ni les taches de peinture, de colle, « d'erreur » de découpage... En ce sens cette salle est particulièrement adaptée.

### Aménagements

Un important travail de renouvellement des aménagements est à effectuer. Le changement des fauteuils au moins sur le BLEU les plus abimés, pour insuffler un message de renouveau, d'engagement dans les projets, une ouverture des possibles. **Offrir un cadre de vie chaleureux et confortable** aux résidents dans l'attente de la reconstruction de la MAS ainsi que des espaces qui donnent envie d'organiser des choses, de s'installer de se poser avec les résidents.

Pose de rideau dans les salles bain et sensibilisation des professionnels quant au respect de l'intimité des résidents.

### Reconstruction de la MAS

Pour 2020, il s'agira de finaliser le projet architectural et financier de cet établissement.

## Accompagnement

Présentation des RBPP afin de permettre d'ouvrir un dialogue constructif autour de ce qui est fait et les points d'amélioration : repérer les axes prioritaires à développer par le biais d'un plan d'action.

**Redonner du sens aux accompagnements** quel qu'ils soient : actes de la vie quotidienne mais également activités en s'appuyant sur les éléments apportés par les RBPP

Monter en compétences pour l'évaluation des résidents mais également pour définir les objectifs à poursuivre : redéfinir la place et le rôle de la psychologue dans la démarche

Quatre points à développer en urgence :

- Mise en place de temps d'Analyse de la Pratique
- Mise en place du protocole sanitaire « préparation des repas » et réalisation des mixés
- Mise en place d'outils visant les modalités d'expression des résidents (formation MAKATON dès que possible)
- Mise en place d'un protocole en cas de décès et ses préalables :
  - Recueil des directives anticipées
  - Recueil éventuel des choix culturels
  - Convention obsèques pour les résidents sans famille
  - Formation des Aides-Soignants à la « Toilette Mortuaire »

## Continuité Jour/nuite

Penser une organisation qui permettrait de dégager des espaces de dialogue régulier (au moins une fois par mois pour chaque veilleur) avec les équipes de jour pour resserrer les liens entre l'équipe de jour et les veilleurs.

## Pour le FAM

Il devient urgent **d'anticiper le devenir des résidents non futurs retraités**, en cas de redéploiement de la structure. Si un retour en foyer est envisagé : quel projet pour eux ? Création d'une unité particulière au sein du foyer ? Formation des professionnels au handicap psychique...

**Repenser la question du soin**, du soin psychique, somatique au sein de l'association : le FAM sera-t-il la base de d'une plateforme qui assurera la santé de tous les adultes accompagnés par l'association ? Les réflexions du CPOM permettront d'éclairer les nouvelles modalités de travail à mettre en œuvre.

# Le rapport financier

## 1. RAPPORT FINANCIER DE L'ASSOCIATION

L'Association présente en 2017, un résultat **déficitaire de 2.191,61 euros**.

Les éléments de l'activité associative justifient ce résultat par :

### 1. La gestion du patrimoine, représentant une charge de 5.401,25 euros

- *Les locations de 45 appartements en Résidences acquis par l'APAEI :*

La location de ces appartements reste exclusivement destinée aux personnes handicapées relevant de l'APAEI. L'APAEI a acquis un quatrième appartement à la résidence La Dauphine. La charge annuelle nette représente 6.547.76 euros (amortissement compris) est décomposée ci-dessous.

- Les charges de copropriété ..... 7.832,14 euros
- L'assurance et impôts locaux ..... 2.081,45 euros
- Des intérêts d'emprunts ..... 1.820,27 euros
- Les charges d'entretien et rénovation ..... 4.378,92 euros
- Des dotations aux amortissements..... 13.333,18 euros
- TOTAL DES CHARGES ..... 29.445,96 euros**

Les loyers perçus (y compris les provisions pour charges) s'élèvent à 22.898,20 euros pour les appartements :

- N° 1 à la Résidence Les Téméraires : 6.410,32 euros
- N° 1 à la Résidence La Dauphine : 5.659,96 euros
- N° 6 à la Résidence La Dauphine: 631,85 euros
- N° 7 à la Résidence La Dauphine : 5.126,62 euros
- N° 12 à la Résidence La Dauphine : 5.069,45 euros

**Les fermages et loyers des panneaux publicitaires ..... 1.146,51 euros**

**2. Les cotisations perçues des adhérents** sont de 18.105 euros, soit 202 adhérents en 2019 contre 210 adhérents en 2018. Pour mémoire, les établissements de l'association prennent en charge 428 personnes, dont au moins 20 % d'entre eux ont une tutelle exercée par une association tutélaire ne versant pas de cotisation. Le montant de la cotisation reste fixé à 90 euros depuis 2003.

Elles sont destinées au reversement des cotisations Unapei, Urapei, Udapei, UDAF et EIG pour 10.847,45 euros.

Années	Cotisations	Nombre d'adhérents
2016	19.680 €	219
2017	18.800 €	209
2018	18.900 €	210
2019	18.105 €	202

### **3. Les charges de la vie associative enregistrées en 2019**

- Les dépenses de carburant et fournitures diverses .....2.090,44 €
- Les publications et documentation..... 55,00 €
- L'assurance responsabilité civile .....1.948,91 €
- L'assurance et l'entretien du véhicule .....1.731,69 €
- Les frais de déplacement (dont 1.347,30 donnés par les administrateurs) .....1.348,80 €
- Les frais des missions et réceptions..... 151,92 €
- Les frais d'assemblée générale .....1.074,97 €
- L'affranchissement, les télécommunications et les services bancaires .....2.720,36 €
- Les autres charges de gestion ..... 670,00 €
- Les dotations aux amortissements.....2.144,02 €

-----  
**Total 14.536,11 €**

Les autres produits d'exploitation (abattement taxes sur salaires) viennent compenser ces charges de la vie associative pour 21.108,47 euros.

### **4. La dotation aux amortissements du jardin intergénérationnel à Dozulé est de 8.046,61 euros.**

**5. Les subventions des communes**, perçues pour 5.996 euros de la part de 26 communes contre 22 en 2019 :

Années	Montant	Nombre
2016	3.910	18
2017	4.216	19
2018	5.416	22
2019	5.996	26

Parmi ces communes, six versent 500 euros et plus, sept versent entre 150 et 430 euros, et treize versent jusqu'à 100 euros. La moyenne perçue par commune en 2019 est de 230,61 contre 246,18 euros en 2018.

**6. Les dons** s'élèvent à 3.872,30 euros en 2019, soit moins 28 % par rapport à 2018 (qui était à moins 44 % par rapport à 2017), et se répartissent comme suit :

- Frais de déplacements non remboursés aux administrateurs : 1.347,30 euros
- Dons des parents et amis de l'association : 2.525 euros (3.700 en 2018 et 7.508 en 2017)

**7. L'opération brioches** a permis de recevoir 10.802,91 euros nets en 2019. Il est affecté pour l'achat de matériel sur 3 établissements : Foyer Jean Vasnier et MAS 5.000 € chacun et 802,91 € pour le SAJH.

**8. Les produits financiers** portent sur la rémunération des livrets pour 2.503,66 euros.

**9. Une charge exceptionnelle** a été constituée pour 14.945,62 euros au titre des indemnités versées à M. Boulenger et non acceptées par l'ARS.

### **En conclusion, le résultat 2019 est arrêté à – 2.191,61 euros dont :**

- La gestion associative a généré un produit net de 15.651,60 euros
- La gestion des biens a coûté 5.401,25 euros
- Une charge exceptionnelle pèse pour 14.945,62 euros
- La gestion financière a rapporté 2.503,66 euros.

L'investissement réalisé en 2019 concerne l'acquisition d'un appartement à la Résidence La Dauphine pour un montant de 44.650 euros et le transfert des systèmes de sécurité incendie des résidences La Triade et La Piéride s'est opéré sur la base de la valeur nette comptable à hauteur de 32.835,95 euros.

## **2. RAPPORT FINANCIER DES BUDGETS SOCIAUX**

Les résultats des établissements et services gérés par l'APAEI sont globalement excédentaires de 79.922,21 euros. euros.

Les produits de la tarification liés aux prix de journée et dotations globales s'élèvent à 13.325.471,47 euros (soit -3,30 % par rapport à 2018) Ils se répartissent entre :

- C.P.A.M. ....5.736.382 euros
- A.R.S..... 2.871.406 euros
- Conseil Départemental .....4.717.683 euros

Les charges d'exploitation, intitulées dépenses de groupe 1, s'élèvent à 1.895.764 euros, soit 12,64 % des charges totales. Elles concernent les achats d'énergies (20 %), matières et fournitures, l'alimentation pour 961 K€ (51 %), le transport pour 310 K€ (16 %), les services et prestations extérieures.

Les dépenses de groupe 2, relatives aux charges de personnel, s'élèvent à 10.878.349 euros, soit 72,56 % des charges totales, pour 288 salariés au 31/12/2019. A cette date, l'APAEI emploie 241 salariés en contrat à durée indéterminée, 31 salariés à durée déterminée et 16 salariés en contrats aidés.

Les charges de structure, intitulées dépenses de groupe 3, s'élèvent à 2.218.749 euros, soit 14,80 % des charges totales. Ces charges concernent les locations (29 %), les dépenses d'entretien, les impôts locaux, les amortissements (26 %), les provisions (17 %) et les frais financiers. Les provisions portent essentiellement sur les futurs départs à la retraite, la prime exceptionnelle dite de « pouvoir d'achat » et des provisions pour risques liés au personnel.

L'excédent global de 79.922,21 euros se répartit selon les 3 critères de gestion suivants :

- L'activité (82.297 jours réalisés et 1.429 absences facturables sur 84.177 jours prévus) soit un déficit de 451 jours ..... - 151.346 euros
- La gestion de la masse salariale (économie)..... + 137.310 euros

Cet écart favorable provient de 352.298 euros d'économie sur le taux de charges « employeur », et de 171.057 euros d'économie sur des postes budgétés en raison des absences et postes non pourvus). Ce qui a permis de comptabiliser 272.792 euros de provisions notamment au titre des futurs départs à la retraite à 5 ans, des ruptures de contrats et au titre d'une prime éventuelle de pouvoir d'achat.

Par ailleurs cet écart favorable comprend des dépenses de personnel non reconductibles et non allouées dans les budgets annuels au titre des licenciements et ruptures conventionnelles (60.650 euros), de suites prudhommales (16.200 euros), et des honoraires d'avocats (1.931 euros).

- La gestion des dépenses d'exploitation et de structure (économie)..... + + 93.953 euros

Les économies se situent essentiellement sur les charges de structure, notamment au SAJH.

Une dotation aux provisions pour créances irrécouvrables a été dotée pour 55.438 euros en raison du délai de facturation supérieur à 2 ans à la CPAM. La créance sera annulée en 2020.

### 3. RAPPORT FINANCIER DES ACTIVITES COMMERCIALES DES E.S.A.T.

Les résultats des ateliers des ESAT sont globalement excédentaires de 222.088,31 euros, se décomposant par sites :

- Excédent à Dozulé/Dives-sur-Mer..... 34.094,31 euros
- Excédent à Troarn ..... 187.994,00 euros

#### Site de Dozulé/Dives-sur-Mer

Le chiffre d'affaires de l'année s'élève à 673.812 €, en diminution par rapport à 2018 de 135.184 €, soit -16,71 % faisant suite à une baisse précédente de 8,06 %. Cette régression du chiffre d'affaires s'explique notamment par les points suivants :

- Le retrait de la 2ème équipe « espaces verts » (transférée sur Troarn) -64.611 €
- Une diminution de la production de palettes-kits pour EUROPAC : - 41 691,84 €
- La baisse importante des activités EUROPAC sur l'atelier Façonnage Carton : - 15 942,65 €

La moyenne des chiffres d'affaires des 4 derniers exercices est de :

Années	2016	2017	2018	2019
Chiffre d'affaires	841.109	879.915	<b>808.997</b>	<b>673.812</b>
<b>Moyenne s/ 4 ans</b>	871.414	889.152	845.446	<b>800.958</b>

Les consommations de matières et services s'établissent à 308.008 €, en diminution de 58.872 €, soit moins 16 %, proportionnellement à la baisse du chiffre d'affaires, lié notamment au transfert des équipes « espaces verts ». Elles représentent 45 % du chiffre d'affaires, comme en 2018.

La valeur ajoutée produite diminue de 17 % cette année. Elle représente 54 % du chiffre d'affaires et perd un point par rapport à 2018.

Les frais de personnel atteignent 1.826.080 € contre 1.872.150 € en 2018 ; la variation de ce poste est de -2,46 %. Le redéploiement opéré sur le budget social a permis de supprimer au total 1 ETP (tous services confondus). La valeur du SMIC brut de l'heure est établie à 10,03 € et évolue de 0,15 € entre 2019 et 2018. On relève un taux d'absentéisme à 7,11 % contre 7,49 % en 2018. L'effectif en ETP des personnes handicapées est de 137,26 à fin 2019 contre 138,80 à fin 2018. L'aide aux postes s'élève à 1.572.707 € en 2019, charges sociales comprises.

L'excédent brut d'exploitation est de 110.681 € contre 140.275 € en 2018, soit -29.594 €.

La dotation à la réserve d'équipement, égale à 10 % du résultat et des rémunérations, atteint la somme de 21.649 euros, contre 24.936 euros en 2018.

Le résultat net de 34.094 euros est inférieur de 5.060 euros par rapport à 2018 et se justifie par le transfert total des activités « espaces verts » à Troarn, sans avoir de nouvelle activité en contrepartie. Le développement d'une activité « Nettoyage » est à l'étude.

### Site de Troarn

Le chiffre d'affaires de l'année s'élève à 922.968 €, soit + 40.373 € par rapport à 2018, soit une augmentation de 5 %. La moyenne des chiffres d'affaires, sur les 4 derniers exercices est de :

Années	2016	2017	2018	2019
Chiffre d'affaires	983.602	1.059.399	<b>882.595</b>	<b>922.968</b>
<b>Moyenne s/ 4 ans</b>	996.082	1.012.781	964.422	<b>962.141</b>

L'activité « espaces verts », toujours plus prépondérante, a une proportion de 66,33 % dans le chiffre d'affaires global contre 64,12 % en 2018. Cette variation est notamment liée à l'augmentation des recettes sur le portefeuille de clients particuliers et à l'enregistrement du chiffre d'affaires d'une équipe supplémentaire venue du site de Dozulé. Le chiffre d'affaires repose sur 210 clients actifs (66 entreprises et 144 particuliers) et 12 d'entre eux génèrent un chiffre d'affaires supérieur à 10.000 € pour un montant global de 310.475,39€ qui représente 50,71 % de ce secteur d'activités.

Le chiffre d'affaires des activités de sous-traitance et de conditionnement représente 33,67 % du chiffre d'affaires total, contre 35,87 % en 2018. Il atteint un chiffre d'affaires de 310.757 € en 2019 contre 316.622 € en 2018, soit -1,85 %. Le chiffre d'affaires repose sur 15 clients actifs, 8 d'entre eux génèrent un chiffre d'affaires supérieur à 10 000 €.

Le chiffre d'affaires est constitué de 6 principaux clients atteignant 217.336,18€. Les baisses d'activités sur les productions de tri postal, de conditionnements pour BLINI, PALAIS DES THES et les LABORATOIRES GILBERT sont liées aux variations du marché économique. Néanmoins, les opérations de mises sous pochettes pour FLAMMARION de 48.745,65€ et de routage du CGOS viennent atténuer ces baisses de chiffres d'affaires.

Pour l'ensemble des activités, les consommations de matières et services s'établissent à 313.126 €, en augmentation de 44.070 €, soit +16 %, alors que le chiffre d'affaires augmente de 5 %. Elles représentent 34 % du chiffre d'affaires contre 30 % en 2018.

La valeur ajoutée produite régresse à nouveau de 1 % par rapport à 2018. Elle atteint 609.842 euros. Elle représente 66 % du chiffre d'affaires, contre 69 % en 2018.

La masse salariale a atteint 1.465.946 €, soit +56.326 euros par rapport à 2018. Ce poste varie par la rémunération brute directe versée aux travailleurs handicapés : 134.104,67 € soit + 3.286,96 € par rapport à 2018 (+ 2,51 %), l'aide au poste versée aux travailleurs handicapés : 872.269,79 € soit + 23.343,17 €, (+ 2,76 %) hors charges sociales. La valeur du SMIC évolue de 0,15 € brut de l'heure entre le 31/12/2018 et le 01/01/2019.

Au 31/12/2019, les effectifs atteignent 98,60 ETP pour 101 personnes physiques, dont 8 personnes sont à temps partiel représentant 5,60 ETP (dont 1 personne en congé parental). Le taux d'absentéisme se situe à 5,36 % en 2019 contre 5,43 % en 2018.

L'excédent brut d'exploitation est de 333.879 €, soit -21.235 € par rapport à 2018.

Le volume des frais communs, s'élevant à 128.957 euros, reste stable depuis 2017.

La dotation à la réserve d'équipement, égale à 10 % du résultat et des rémunérations (salaires atelier des TH), s'élève en 2019 à 30.971 € contre 37.223 € en 2018.

Le résultat global de l'E.S.A.T. de Troarn se traduit ainsi par un excédent de 187.994 €, soit -16.200 € par rapport à 2018.

#### 4. AFFECTATION DES RESULTATS

Le Conseil d'administration a voté en juin 2020 l'affectation des résultats suivants de l'exercice 2019, pour :

- L'association, par prélèvement sur les fonds associatifs,
- Les sections commerciales d'E.S.A.T., aux réserves de chacune des structures.

Résultats à affecter en réserve	
	RESULTAT
Association	-2.191,61
ESAT Dozulé & Dives Ateliers	34.094,31
ESAT Troarn Ateliers	187.994,00
TOTAL	<b>219.896,70</b>

- Les budgets sociaux

Les résultats des établissements seront examinés ultérieurement par les financeurs. Le Conseil d'Administration a décidé de solliciter l'affectation des résultats 2019 en réserve de compensation des déficits, principe de précaution pour le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens à mettre en œuvre pour la période 2020-2024.

L'affectation souhaitée des résultats est détaillée ci-dessous :

ETS	Résultat 2019		Réserve de compensation des déficits
	Excédent	Déficit	
Siège		5 922,80	-5 922,80
I.M.E		65 125,38	- 65 125,38
SESSAD	21 006,04		21 006,04
ESAT Dozulé/Dives	383,22		383,22
ESAT Troarn	941,16		941,16
Foyer Dozulé Hébergement	13 748,85		13 748,85
Foyer Dozulé F.O.A		5 043,39	-5 043,39
SAJH Hébergement	1 334,02		1 334,02
M.A.S.	80 891,45		80 891,45
F.A.M.	37 1218,08		31 128,08
SASLA	580,96		580,96
<b>TOTAL</b>	<b>156 013,78</b>	<b>76 091,57</b>	<b>79 922,21</b>
<b>Résultat des budgets sociaux</b>	<b>79 922,21 €</b>		

Les résultats sont globalement excédentaires de 79.922,21 euros. Les résultats par financeur se répartissent de la façon suivante :

- C.P.A.M..... 36.772 ,11 euros
- A.R.S..... -4.598,42 euros
- Conseil départemental..... 47.758,52 euros

## 5. LES INVESTISSEMENTS

Ils s'élèvent en en 2019 à 334.392 € dont 43.231 € ont été supportés par le budget commercial des ateliers.

### La répartition des acquisitions en 2019 :

► **154.357 € concernent les constructions et aménagements de terrains.** Ils répondent à un besoin d'espace adapté aux activités, de rénovation extérieur et intérieur et concourent à une meilleure performance énergétique. Ils comprennent parmi les plus significatifs :

- Parking goudronné au Siège pour 9.123 euros
- Appartement en résidence par l'association pour 44.650 euros
- Remplacement à l'IME rue Clemenceau des vitrages, bardage et portail pour 74.105 euros
- Remplacement du chéneau de toiture à l'ESAT à Dives-sur-Mer pour 11.530 euros

► **30.736 € concernent les équipements liés à la sécurité des biens et des personnes :**

Ils comprennent le renouvellement partiel du parc d'extincteurs, le changement de l'alarme de l'ESAT de Dozulé et le changement des détecteurs incendie de la MAS (26.545 €). L'éclairage extérieur à la MAS a également été remplacé pour 4.191 euros.

► **149.298 € concernent les équipements, matériel et outillage** principalement au titre :

- Des rénovations ou renouvellement d'installations générales pour 19.039 euros
- De remplacement de matériel et outillage pour 37.525 €, à 90 % pour les ateliers d'ESAT
- Du renouvellement de matériel de transport : 22.403 euros pour 1 véhicules pour le SAJH.
- Du renouvellement de matériel : 70.331 euros dont 10.912 euros de matériel de bureau et informatique, 23.866 euros de mobilier, 27.242 euros de matériel hôtelier et restauration, 5.222 euros de matériel paramédical.

► **Les investissements en cours** au 31/12/2019 s'élèvent à 24.124 €, et comprennent :

- L'acquisition d'une machine d'assemblage de palettes à l'ESAT de DOZULE pour 23.000 euros (valeur totale prévue de 46.000 euros)
- Un acompte sur commande de matériel informatique pour 1.125 euros (valeur totale prévue de 3.440 euros)

Les investissements sont réalisés, sauf mesure exceptionnelle, dans le cadre de prévisions et de plans pluriannuels d'investissements, incluant les financements correspondants, validés par le Conseil d'administration. Les souscriptions de prêts bancaires en 2019, à hauteur de 100.000 euros, portent sur la rénovation de l'IME, site rue G. Clemenceau.

Le taux d'endettement global est de 9,78 % contre 11,84 % en 2018, dont la norme se situe à moins de 50 %. Par ailleurs, le ratio de vétusté des immobilisations augmente de 2,18 % pour atteindre 75,49 %.

# Le bilan comptable

## Exercice 2019

ASSOCIATION REGROUPEE

Bilan

<b>A C T I F</b>	Arrêté au 31/12/2019 Durée 12 mois			31/12/2018 12 mois
	BRUT	AMORT/PROV	NET	NET
<b>Actif Immobilisé</b>				
<b>Immobilisations Incorporelles</b>				
<b>Immobilisations Corporelles</b>				
Terrains	354 098,15	-138 387,75	215 710,40	196 514,47
Constructions	9 430 204,34	-6 852 058,02	2 578 146,32	2 724 584,40
Installations techniques matériel et outillage	1 185 111,89	-1 046 944,19	138 167,70	151 303,41
Autres	3 781 334,22	-3 189 276,39	592 057,83	692 420,37
Immobilisations grevées de droits	96 083,90		96 083,90	96 083,90
Immobilisations corporelles en cours	24 124,71		24 124,71	43 969,44
<b>Immobilisations Financières</b>				
Autres titres Immobilisés	746 196,24		746 196,24	745 696,24
Prêts	10 508,30		10 508,30	10 508,30
Autres	15 368,45		15 368,45	16 091,60
<b>TOTAL I</b>	<b>15 643 030,20</b>	<b>-11 226 666,35</b>	<b>4 416 363,85</b>	<b>4 677 172,13</b>
<b>Comptes de Liaison</b>				
<b>Comptes de Liaison</b>				
<b>TOTAL II</b>				
<b>Actif Circulant</b>				
<b>Stocks et en cours</b>				
Matières premières, approvisionnements	64 450,91		64 450,91	51 849,43
En-cours de production (biens et services)	2 786,48		2 786,48	2 825,98
Produits intermédiaires et finis	11 549,95		11 549,95	13 259,30
Marchandises	81,20		81,20	81,20
<b>Avances et acomptes versés sur commandes</b>				
Avances et acomptes versés sur commandes	744,41		744,41	290,00
<b>Créances</b>				
Créances redevables usagers et comptes rattachés	2 927 380,08	-34 077,83	2 893 302,25	2 961 139,16
Autres	122 794,60		122 794,60	126 093,43
<b>Valeurs mobilières de placement</b>				
Valeurs mobilières de placement				195 061,36
<b>Disponibilités</b>				
Disponibilités	7 323 221,60		7 323 221,60	5 756 162,32
<b>TOTAL III</b>	<b>10 453 009,23</b>	<b>-34 077,83</b>	<b>10 418 931,40</b>	<b>9 106 762,18</b>
<b>Comptes de Régularisation</b>				
<b>Charges constatées d'avance</b>				
Charges constatées d'avance	19 649,11		19 649,11	9 762,14
<b>Charges à répartir sur plusieurs exercices</b>				
Charges à répartir sur plusieurs exercices				1 608,30
<b>Primes de remboursement des obligations</b>				
<b>Ecarts de conversion Actif</b>				
<b>TOTAL IV</b>	<b>19 649,11</b>		<b>19 649,11</b>	<b>11 370,44</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>26 115 688,54</b>	<b>-11 260 744,18</b>	<b>14 854 944,36</b>	<b>13 795 304,75</b>

## ASSOCIATION REGROUPEE

## Bilan

<b>PASSIF</b>	Arrêté au 31/12/2019	31/12/2018
	Durée 12 mois	12 mois
<b>Fonds Associatifs</b>		
<b>Fonds associatifs sans droit de reprise (dont legs ,subv. d'invest. renouv)</b>		
Fonds associatifs sans droit de reprise (dont legs ,subv. d'invest. renouv)	2 503 373,50	2 489 464,65
<b>Ecart de réévaluation</b>		
Ecart de réévaluation	93 284,52	93 284,52
<b>Réserves statutaires et réglementées</b>		
Réserves statutaires	2 390 650,75	2 147 302,13
Réserves réglementées	4 419 607,06	3 357 225,17
Réserves indisponibles	27 335,09	27 335,09
Autres reserves	28 507,96	28 507,96
<b>Report à nouveau (gestion non contrôlée)</b>		
Report à nouveau (gestion non contrôlée)	153 851,01	153 851,01
<b>Résultat de l'exercice (excédent ou déficit)</b>		
Résultat de l'exercice (excédent ou déficit)	299 818,91	564 195,09
<b>Fonds associatif avec droit de reprise</b>		
<b>Résultats sous contrôle tiers financeurs</b>		
Résultats sous contrôle tiers financeurs	-361 547,03	-116 589,81
<b>Subventions d'investissement sur biens non renouvelables</b>		
Subventions d'investissement sur biens non renouvelables	321 474,69	345 404,16
<b>Provisions réglementées</b>		
Provisions réglementées	298 315,95	297 424,94
<b>Droits des propriétaires (Commodats)</b>		
<b>TOTAL I</b>	<b>10 174 672,41</b>	<b>9 387 404,91</b>
<b>Comptes de Liaison</b>		
<b>Comptes de Liaison</b>		
Comptes de Liaison	0,01	
<b>TOTAL II</b>	<b>0,01</b>	
<b>Provisions pour risques et charge</b>		
<b>Provisions pour risques</b>		
Provisions pour risques	222 981,74	223 187,55
<b>Provisions pour charges</b>		
Provisions pour charges	1 067 263,97	827 955,60
<b>TOTAL III</b>	<b>1 290 245,71</b>	<b>1 051 143,15</b>
<b>Fonds Dédiés</b>		
<b>Sur subventions de fonctionnement</b>		
Sur subventions de fonctionnement	9 002,78	9 002,78
<b>Sur autres ressources</b>		
Sur autres ressources	59 930,43	34 556,52
<b>TOTAL IV</b>	<b>68 933,21</b>	<b>43 559,30</b>
<b>Dettes</b>		
<b>Emprunts Obligataires</b>		
<b>Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit</b>		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	1 070 533,87	1 184 798,33
<b>Emprunts et dettes financières divers</b>		
Emprunts et dettes financières divers	7 493,07	5 616,34
<b>Avances et acomptes recus sur commandes en cours</b>		
<b>Dettes fournisseurs et comptes rattachés</b>		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	525 228,29	524 420,34
<b>Dettes fiscales et sociales</b>		
Dettes fiscales et sociales	1 241 466,35	1 109 775,16
<b>Dettes sur immobilisations, comptes rattachés</b>		
Dettes sur immobilisations, comptes rattachés	6 315,20	13 366,60
<b>Autres dettes (d'exploitation)</b>		
Autres dettes (d'exploitation)	459 853,91	464 201,38
<b>TOTAL V</b>	<b>3 310 890,69</b>	<b>3 302 178,15</b>
<b>Comptes de régularisation</b>		
<b>Produits constatés d'avance</b>		
Produits constatés d'avance	10 202,33	11 019,24
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>14 854 944,36</b>	<b>13 795 304,75</b>

**Compte de résultat**

**ASSOCIATION REGROUPEE**

	Arrêté au :		31/12/2019		31/12/2018		Variation	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
<b>Produit d'exploitation</b>								
Ventes de marchandises	346,00	0,00	893,42	0,01	-547,42	-61,27		
Production vendue (biens)	1 589 363,86	11,75	1 678 666,33	12,01	-89 302,47	-5,32		
Production vendue (services)	13 531 421,86	100,00	13 981 787,49	100,00	-450 365,63	-3,22		
<b>Chiffre d'affaire</b>	<b>15 121 131,72</b>	<b>111,75</b>	<b>15 661 347,24</b>	<b>112,01</b>	<b>-540 215,52</b>	<b>-3,45</b>		
Production stockée	-1 748,85	-0,01	-254,00	0,00	-1 494,85	588,52		
Production immobilisée								
Subventions d'exploitation								
Reprises/prov. & amort, transf. de charge	155 067,56	1,15	102 460,34	0,73	52 607,22	51,34		
Autres produits	3 226 376,14	23,84	3 165 088,64	22,64	61 287,50	1,94		
<b>PRODUIT D'EXPLOITATION TOTAL I</b>	<b>18 500 826,57</b>	<b>136,72</b>	<b>18 928 642,22</b>	<b>135,38</b>	<b>-427 815,65</b>	<b>-2,26</b>		
<b>Charges d'exploitation</b>								
Achats de marchandises	1 556,25	0,01	3 289,23	0,02	-1 732,98	-52,69		
Variation de stocks	-12 601,48	-0,09	-1 780,73	-0,01	-10 820,75	607,66		
Achat de matières premières et autres	214 341,11	1,58	244 207,40	1,75	-29 866,29	-12,23		
Autres achats et charges externes	3 790 016,30	28,01	3 595 339,94	25,71	194 676,36	5,41		
Impôts, taxes et versements assimilés	869 972,19	6,43	857 888,21	6,14	12 083,98	1,41		
Salaires et traitements	9 316 336,04	68,85	9 214 333,36	65,90	102 002,68	1,11		
Charges sociales	3 221 059,64	23,80	3 386 182,67	24,22	-165 123,03	-4,88		
Dotation	906 912,39	6,70	974 789,06	6,97	-67 876,67	-6,96		
Autres charges	50 958,53	0,38	3 735,55	0,03	47 222,98	1 264,15		
<b>CHARGES D'EXPLOITATION TOTAL II</b>	<b>18 358 550,97</b>	<b>135,67</b>	<b>18 277 984,69</b>	<b>130,73</b>	<b>80 566,28</b>	<b>0,44</b>		
<b>RÉSULTAT D'EXPLOITATION</b>	<b>142 275,60</b>	<b>1,05</b>	<b>650 657,53</b>	<b>4,65</b>	<b>-508 381,93</b>	<b>-78,13</b>		
<b>Opération en commun</b>								
Bénéfice attribué, perte transférée Total III								
Perte supportée, bénéfice transféré Total IV								
<b>OPÉRATION EN COMMUN</b>								
<b>Produits financiers</b>								
Produits financiers de participations								
Autres valeurs mob., créances d'actif im.	7 020,32	0,05	8 997,81	0,06	-1 977,49	-21,98		
Autres intérêts et produits assimilés	12 972,36	0,10	10 294,85	0,07	2 677,51	26,01		
Reprises/provisions et transfert de char								
Différences positives de change								
Produits net/cession des V.M.P								
<b>PRODUITS FINANCIERS TOTAL V</b>	<b>19 992,68</b>	<b>0,15</b>	<b>19 292,66</b>	<b>0,14</b>	<b>700,02</b>	<b>3,63</b>		
<b>Charges financières</b>								
Charges financières	23 118,55	0,17	26 714,98	0,19	-3 596,43	-13,46		
Autres charges financières								
<b>CHARGES FINANCIÈRES TOTAL VI</b>	<b>23 118,55</b>	<b>0,17</b>	<b>26 714,98</b>	<b>0,19</b>	<b>-3 596,43</b>	<b>-13,46</b>		
<b>RESULTATS FINANCIERS</b>	<b>-3 125,87</b>	<b>-0,02</b>	<b>-7 422,32</b>	<b>-0,05</b>	<b>4 296,45</b>	<b>-57,89</b>		
<b>RESULTATS COURANTS AVANT IMPÔTS</b>	<b>139 149,73</b>	<b>1,03</b>	<b>643 235,21</b>	<b>4,60</b>	<b>-504 085,48</b>	<b>-78,37</b>		
<b>Produits exceptionnels</b>								
Sur opération de gestion	1 778,39	0,01	75,48	0,00	1 702,91	2 256,11		
Sur opération en capital	47 294,73	0,35	94 333,59	0,67	-47 038,86	-49,86		
Reprises/provisions et transfert de char	8 704,85	0,06	422,95	0,00	8 281,90	1 958,13		
<b>PRODUITS EXCEPTIONNELS TOTAL VII</b>	<b>57 777,97</b>	<b>0,43</b>	<b>94 832,02</b>	<b>0,68</b>	<b>-37 054,05</b>	<b>-39,07</b>		
<b>Charges exceptionnelles</b>								
Sur opération de gestion	31 640,80	0,23	9,59	0,00	31 631,21			
Sur opération en capital	108,99	0,00	25 422,95	0,18	-25 313,96	-99,57		
Dotation aux amortissements et aux prov.	55 342,47	0,41	74 025,53	0,53	-18 683,06	-25,24		
<b>CHARGES EXCEPTIONNELLES TOTAL VIII</b>	<b>87 092,26</b>	<b>0,64</b>	<b>99 458,07</b>	<b>0,71</b>	<b>-12 365,81</b>	<b>-12,43</b>		
<b>RÉSULTAT EXCEPTIONNEL</b>	<b>-29 314,29</b>	<b>-0,22</b>	<b>-4 626,05</b>	<b>-0,03</b>	<b>-24 688,24</b>	<b>533,68</b>		
Participation des salariés								
<b>PARTICIPATION DES SALARIÉS TOTAL IX</b>								
Impôts sur les bénéfices								
<b>TOTAL X</b>								
<b>PRODUITS</b>	<b>18 578 597,22</b>	<b>137,30</b>	<b>19 042 766,90</b>	<b>136,20</b>	<b>-464 169,68</b>	<b>-2,44</b>		
<b>CHARGES</b>	<b>18 468 761,78</b>	<b>136,49</b>	<b>18 404 157,74</b>	<b>131,63</b>	<b>64 604,04</b>	<b>0,35</b>		
<b>SOLDE INTERMÉDIAIRE</b>	<b>109 835,44</b>	<b>0,81</b>	<b>638 609,16</b>	<b>4,57</b>	<b>-528 773,72</b>	<b>-82,80</b>		
<b>Total XI</b>								
Eng.à réaliser sur ressources affectés	10 802,91	0,08			10 802,91			
Rep. ress non utilisées Exe antérieurs								
REPRISE DE RESULTAT N-2	-200 786,38	-1,48	74 414,07	0,53	-275 200,45	-369,82		
<b>TOTAL XI</b>	<b>-189 983,47</b>	<b>-1,40</b>	<b>74 414,07</b>	<b>0,53</b>	<b>-264 397,54</b>	<b>-355,31</b>		
<b>EXCEDENT OU DÉFICIT</b>	<b>299 818,91</b>	<b>2,22</b>	<b>564 195,09</b>	<b>4,04</b>	<b>-264 376,18</b>	<b>-46,86</b>		

# Le rapport d'orientation

## Entre modernité et progressisme...

Chaque année qui passe, nous ne pouvons que constater l'immense travail de l'ensemble des personnes qui participent au fonctionnement de l'association. Les actions, les projets et les évolutions si nombreux sont autant de signes de vitalité qui me confortent, qui nous confortent pour l'avenir. En cette période de grande incertitude, je fais tous les jours le constat avec les membres du bureau, du conseil d'administration que **notre association avance, qu'elle se transforme et qu'elle construit son avenir** en conjuguant sa mission, aux évolutions de la société, aux évolutions et attentes des personnes accompagnées, aux attentes et demandes des politiques publiques. En quelques mots : elle vit.

Cette société qui change nous pousse à nous réinventer, à faire évoluer nos organisations. Mais attention à ne pas tomber dans le « piège » de la modernité mais plutôt s'inscrire dans la dimension du progrès. Si évoluer c'est s'inscrire dans la modernité et simplement être dans son temps, là n'est pas notre volonté. Par contre, si évoluer c'est s'inscrire dans une dimension de progrès et faire progresser les accompagnements, la situation de chaque personne handicapée, alors là nous donnerons toute notre énergie.

Le progrès s'inscrit dans une dimension plus large : l'UNAPEI. Nous devons avoir conscience que **nous participons d'un mouvement national parental** qui vit lui aussi et défend la cause de nos enfants. Nous nous devons aussi de décliner à travers nos projets et nos actions, les orientations stratégiques de l'Unapei :

- Accompagner chaque personne handicapée à être actrice de sa vie
- Accélérer l'évolution de la société
- Affirmer notre modèle associatif parental d'entrepreneurs militants

Toutefois, l'actualité nous a fait prendre conscience qu'il est difficile de tout prévoir et d'anticiper l'avenir, de définir des orientations. Dans ce monde d'incertitudes croissantes, nous devons nous rappeler et nous raccrocher à ce qui fonde notre action au quotidien : notre Projet Associatif Global 2018-2022. L'année prochaine, nous serons à la moitié de son échéance, ce projet que nous avons élaboré il y a maintenant 3 ans. Les orientations et axes de développement identifiés doivent continuer de nous guider dans la poursuite et la réalisation de nos objectifs notamment :

## Développer dans tous les services, de nouvelles réponses à l'évolution des besoins: le vieillissement, les troubles psychiques et l'autisme, les nouveaux handicaps

Plusieurs de nos services permettent de faire évoluer les réponses à ces besoins :

- **L'IME** : la structuration de l'accompagnement des personnes en situation d'autisme à l'IME porte ses fruits et nous permet d'obtenir des résultats objectifs d'amélioration auprès des enfants qui en bénéficient. Le décloisonnement interne mais aussi avec les services adultes donne une dimension dynamique à l'accompagnement.
- **Le FOA Jean Vasnier** : un service qui continue de développer et faire évoluer un accompagnement adapté et de qualité pour les personnes vieillissantes.
- **Le SAJH** : ce service doit poursuivre sa transformation en foyer de vie pour mieux répondre aux attentes et besoins des personnes accueillies. Cette réorganisation permettra d'investir les nouveaux locaux avec une stratégie d'accompagnement renouvelée et adaptée.
- **Les ESAT** : la création de passerelle vers le milieu ordinaire de travail avec la mise en place de l'emploi accompagné permettra aux personnes qui en ont la capacité de pouvoir envisager des parcours inclusifs vers l'emploi.
- **Le FAM** : la nécessité de repenser la place du soin dans l'association et l'accompagnement des adultes en situation de troubles psychiques s'inscrit aussi dans cette volonté.

## Faire de l'autonomie le moteur de tous les projets (de l'individuel au projet d'établissement) de l'enfance à l'âge adulte en construisant un outil associatif unique permettant d'avoir une définition et des outils d'évaluation communs

**Le choix d'un outil métier d'accompagnement** s'est fait en concertation au sein de l'association : le logiciel AIRMES. Cet outil qui va permettre la mise en place du dossier unique de l'utilisateur dispose d'un outil puissant d'évaluation multi-dimensionnelle qui permettra de mieux identifier et s'appuyer sur les compétences de chacune des personnes accompagnées (de l'enfance à l'âge adulte).

C'est d'autant plus fondamental que la réforme de l'évaluation du secteur médicosocial prévue pour 2021 mettra l'accent non plus, sur la dimension organisationnelle et procédurale des organisations, mais surtout sur les effets de l'accompagnement sur le parcours et la réalisation des projets de chaque personne accompagnée : à quoi avons-nous réellement servi ? Quels sont les impacts de nos actions sur le parcours des personnes ? Autant de questions fondamentales, dont les réponses guideront efficacement la mise en place de nos actions.

Enfin, pour l'association, garantir les parcours de qualité cela n'est possible qu'à certaines conditions, notamment celle de la continuité et la transversalité des outils d'accompagnement : comment garantir dans une logique de parcours qu'une personne accompagnée pourra continuer d'utiliser les outils de communication tout au long de son parcours...MAKATON est un outil que tous les services devront maîtriser l'avenir. La mise en avant des potentialités passera aussi par le déploiement des outils liés à la valorisation des rôles sociaux (VRS).

**Un important effort de formation** devra être fait dans tous les services et établissements : pour les professionnels mais aussi pour les parents...

Participer activement à la mise en œuvre des politiques publiques en faveur du handicap en participant à la mise en place de la réponse accompagnée pour tous

Dans l'ensemble des services et établissements, nous avons depuis plus de deux ans développé de nouvelles modalités d'accueil, participé à la **mise en place de la Réponse Accompagnée Pour Tous** (RAPT) : tous les pôles ont participé et accueilli des personnes dans ce cadre et cela a permis de trouver des solutions, de redonner de l'espoir à des personnes qui se trouvaient dans des situations dramatiques. Nous devons poursuivre cette dynamique en continuant de construire des réponses aux situations complexes qui existent sur notre territoire.

Passer les établissements et services d'une «d'institution» à une logique de prestation adaptées et modulées autour des besoins des personnes : la mise en place de dispositifs

Ce dernier objectif est aussi inscrit dans les objectifs du CPOM que nous signerons en 2020. L'IME, le FAM, le pôle hébergement, le pôle travail sont déjà inscrits dans cette démarche et nous les en remercions.

Cette **transformation de l'offre de service**, nous devons l'accompagner en restant vigilants sur le fait que cela ne pourra pas se faire si c'est au détriment de la qualité et de la sécurité de nos enfants. Nous, parents, c'est notre mission, c'est notre rôle.

Pour l'année qui suit et les années suivantes, je souhaite continuer d'inscrire le CPOM, l'inclusion en général, les actions de notre association dans une dimension de progrès au service de la qualité de vie des personnes en situation de handicap.

Hugues MONFORT,  
Directeur Général

&

Françoise MARCHAND,  
Présidente